



हामी अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरू



हामी अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरू



हामी अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरु
(परिमार्जित संस्करण)

तयार गर्ने :

पेम्बा लामा

कवीन्द्र शेखर रिमाल

प्रकाशक :

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१

इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org

प्रकाशन : ३००० प्रति, २०६७ फागुन

प्रकाशन सहयोग :

श्री एफ, डेनमार्क

मूल्य : रु. ४०/-

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :

एम्ज माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2011

जिफन्ट प्रकाशन नं. ११५

ISBN : 978-9937-8069-6-1

विषय सूची

पाठ एक मजदुर भनेको को हो ?	१
पाठ दुई ट्रेड युनियन के हो ?	९
पाठ तीज नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलन	२१
पाठ चार श्रम ऐन २०४८ कार्यान्वयन/प्रस्तावित ऐनमा भएका प्रावधान	४१
पाठ पाँच अनौपचारिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरू	५३

अनौपचारिक क्षेत्र

अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गरिरहेका श्रमिकहरुका समस्या औपचारिक क्षेत्रमा भन्दा भिन्नै प्रकृतिका छन् । अधिकार, ज्याला-तलब, सामाजिक सुरक्षा र अन्य सुविधा सबै कोणबाट उनीहरु बढी पीडित छन् । त्यसैले नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)ले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै औपचारिक क्षेत्रमा यूनियन निर्माण र श्रमिक परिचालनसंगसंगै अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि यूनियनको काम शुरू गर्‍यो । नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)को स्थापना गर्ने चार राष्ट्रिय यूनियनहरु मध्ये ३ वटा औपचारिक क्षेत्र र एउटा अनौपचारिक क्षेत्रका रहेका थिए । अनौपचारिक क्षेत्रमा नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमसं) हो । औपचारिक क्षेत्रको नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन (नेस्वमयू) मा अनौपचारिक क्षेत्रका सबै खाले मजदुरलाई संगठित गर्ने काम धेरै वर्षसम्म निरन्तर रह्यो । पछि विभिन्न औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका छुट्टाछुट्टै राष्ट्रिय संघहरु बन्ने क्रममा अनौपचारिक क्षेत्रका धेरै संघहरु गठन र विकसित भएका छन् ।

अनौपचारिक क्षेत्रका तीन मुख्य संघहरुमा कार्यरत मजदुरका एजेण्डाहरु यो प्रकाशनले समेटेको छ - यातायात, निर्माण र सफाई ।

सिंगो अनौपचारिक क्षेत्रलाई स्पष्ट बुझ्न र हाम्रो यूनियन आन्दोलनमा भूमिका खेलीरहेका अनौपचारिक क्षेत्रका यी तीन मुख्य यूनियनहरुको जानकारी, यो प्रकाशनको विशेषता हो । यो अनौपचारिक क्षेत्रका लागि प्रशिक्षण सामग्रीको रूपमा उपयोगी र प्रभावकारी हुनेछ भन्ने हाम्रो विश्वास छ ।



पाठ एक

मजदुर भनेको को हो ?



ज्याला लिएर काम गर्नेलाई मजदुर भनिन्छ ।



हाम्रो देशमा मात्र होइन, सबै देशका धेरै मानिसहरु काम गर्दछन् । गाउँघरमा धेरैजसो मानिसहरु खेतमा काम गर्दछन् भने शहरमा कलकारखाना, सरकारी तथा निजी अड्डाहरु, विद्यालय, कलेज, अस्पताल, होटल, सवारी साधन आदिमा काम गर्ने गर्दछन् ।

गाउँघरमा जसको आफ्नो जग्गा जमीन छ, उनीहरु आफ्नै खेतमा काम गर्ने गर्दछन् । आफुले काम गर्न नसकेमा ज्यालामा काम लगाउँछन् । जसको जमीन छैन, जसको जमीन थोरै छ; उनीहरु अरुको जमीनमा काम गर्दछन् । ज्याला लिएर काम गर्नेलाई मजदुर भनिन्छ । ज्याला दिएर काम लगाउनेलाई मालिक/रोजगारदाता भनिन्छ । यसरी गाउँघरमा मालिक र मजदुरको सम्बन्ध धेरै पहिलेदेखि चलि आएको छ । शहरमा यो सम्बन्ध कारखानाहरुमा स्पष्टै देखिन्छ । शहरमा आफै काम गरी सामान बनाई आफैले बजारमा बेच्ने पनि छन्, उनीहरुलाई स्वरोजगार भनिन्छ । जस्तै: साना पसले, स्वीटर बुन्ने, कपडा सिउने आदि । यी बाहेक जोसंग काम हुँदैन र काम खोजिरहेका छन्, तिनीहरुलाई बेरोजगार भनिन्छ ।

गाउँमा सधैं काम नभएपछि र उद्योगको विकास भएपछि मानिसहरु खेतबारीको काम छोडी उद्योग व्यवसायमा काम गर्न थाल्छन् । हाम्रो देशमा विस्तारै भए पनि उद्योगको विकास भइरहेको छ । दिनपरदिन नयाँनयाँ कारखानाहरु, विद्यालयहरु, बैंकहरु निर्माण भइरहेका छन् । कारखानामा काम गर्ने मजदुरहरु पनि बढिरहेका छन् । काम गरिरहेका मजदुरहरुलाई रोजगार भन्दछन् । मजदुरहरुले काम गरे बापत कसैले मासिक रूपमा र कसैले दैनिक रूपमा ज्याला पाउँछन् । खास



गरेर कलकारखानामा काम गर्ने मजदुरहरु स्थायी हुन्छन् र मासिक रूपमा तलब पाउँछन् । जसको कारखाना छैन, काम गर्ने ठाउँ निश्चित हुँदैन, जस्तै : हली, गोठाला, खेताला, सिकर्मी, डकर्मी, बाटो बनाउने श्रमिक, गाडी चलाउने श्रमिक आदिको काम अस्थायी किसिमको हुन्छ । उनीहरु स्थायी हुँदैनन् । यस्ता क्षेत्रलाई असंगठित क्षेत्र भनिन्छ ।

सबै मजदुरहरुले एकै किसिमको काम गरिरहेका हुँदैनन् । फरक-फरक काम गरिरहेका हुन्छन् । कोही गलैचा बुन्छन्, कोही फलामको काम गर्छन्, कोही गार्मेन्टको काम गर्छन्, कोही बिस्कुट-चकलेट बनाउँछन्, कोही पसलमा काम गर्छन्, कोही सफाईको काम गर्छन्, कोही पुस्तक छाप्छन्, कोही गाडी हाँक्छन्, कोही गाडी बनाउँछन् वा मर्मत गर्छन्, कोही घर बनाउँछन्, कोही चिया बगानमा काम गर्छन्, कोही अरुको घरभित्र भाँडा माफ्ने-खाना पकाउने-लुगा धुने काम गर्छन्, कोही घरैमा बसेर सिलाई बुनाइको काम गर्छन्, कोही अरुलाई सिंगार्ने र स्वस्थ बनाउने काम गर्छन् । यस्ता धेरै किसिमका काम हुन्छन् ।

नेपालको जनसंख्याको भण्डै आधा भाग मात्र अर्थात् १ करोड १७ लाख मानिसहरु श्रम गर्न सक्ने मजदुर मानिएको छ । यसमा भण्डै ९६ प्रतिशत मजदुर असंगठित क्षेत्रमा काम गर्दछन् । जसमध्ये ठूलो संख्यामा कृषि, निर्माण तथा यातायात क्षेत्रमा काम गर्दछन् ।

“
छेदेदानी प्रथा यकतो मग्नया हो, जका अन्नगत
मग्नयमा ज्याला नपाउने, हैवान पार्ने, ज्याला
नदिएक भाग्ने जकता घटनाहक घटितहछन् ।
”

निर्माण क्षेत्रका मजदुर

धेरैजसो निर्माण मजदुरहरू कृषि काम छोडेर आएका छन् भने कोही कृषिको काम नहुँदा मात्र निर्माण काम गर्ने पनि छन् । ठूलाठूला विद्युतका परियोजनाहरू निर्माण गर्ने, ठूला र अग्ला घरहरूको निर्माण गर्ने, बाटो बनाउने, ठूलाठूला नदीहरूमा पुल बनाउने, सुरङ्ग खन्ने, घरहरूमा धारा जडान गर्ने, बिजुली जडान गर्ने, रङ्ग लगाउने आदि । यस क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकलाई निर्माण मजदुर भनिन्छ । यसरी निर्माण क्षेत्रमा ठूलो संख्यामा मजदुरहरू रहेका छन् ।

यातायात मजदुर

सडक र सञ्चारको विकाससंगै देशको कुनाकापचामा र एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा मानिसहरूका साथै सामानहरू पुर्याउन हजारौं मजदुरहरू काम गरिरहेका छन् । यस क्षेत्रमा चालक, परिचालक, हेल्पर, मेकानिक्स, कर्मचारी, बुकिङ्ग क्लर्क र यस्तै प्रकृतिका काम गर्ने परिवहन सम्बन्धी यातायातका साधन-आफ्नै स्वमित्वमा रहेका आफै सञ्चालन गर्ने स्वरोजगार, ढुवानी, सिण्डीकेट, सरकारी, पर्यटन, संस्थान, निजी सवारी साधन र हेभी इक्विपमेण्ट, लोडर, डोजर, एकजाभेटर, क्रेन आदि क्षेत्रमा कार्यरत मजदुरहरू यातायात मजदुर हुन् ।

सफाई मजदुर

बढ्दो शहरीकरणसँगै त्यहाँ बस्ने मानिसहरूको जीवनस्तर परिवर्तन हुन्छ र बाक्लो बस्तीका कारण घर, आँगन, टोल र बजार सबै ठाउँमा फोहोरको डंगुर थुप्रिन्छन् । त्यसैगरी उद्योग, कलकारखाना, अस्पताल, विद्यालय तथा विश्वविद्यालयहरूमा पनि मानिसको चापको कारण फोहोर थुप्रिएका हुन्छन् र



उनीहरूले प्रयोग गरेका घर, आँगन, सडक तथा शौचालय फोहोर भएको हुन्छ । आफ्नो ज्यानलाई जोखिममा राखेर त्यस्ता ठाउँहरूलाई सधैं सफा राख्ने काम गर्ने मजदुरहरू सफाई मजदुर हुन् ।

यी क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरू संख्यामा धेरै भए पनि उनीहरू सामाजिक रूपले पिछडिएका छन्, आर्थिक रूपले कमजोर छन् । उनीहरू धेरै समय काम गर्छन्, थोरै ज्याला पाउँछन् । साप्ताहिक बिदा पाउँदैनन् । अन्य बिदाहरू- बिरामी बिदा, सार्वजनिक बिदाहरू केही पनि पाउँदैनन् । बिरामी हुँदा औषधि उपचार खर्च पाउँदैनन् । काम गर्ने ठाउँ सुरक्षित छैन । कुनै पनि बेला दुर्घटना हुनसक्ने र ज्यानै गुम्न सक्ने खतरा भइरहन्छ ।

यी क्षेत्रहरूमा ठेकेदारी प्रथा कायम छ । ठेकेदारी प्रथा यस्तो समस्या हो, जस अन्तर्गत समयमा ज्याला नपाउने, हैरान पार्ने, ज्याला नदिएर भाग्ने जस्ता घटनाहरू घटिरहन्छन् ।

कुनै पनि काम एउटा ठेकेदारले लिएको छ भने त्यो ठेकेदारले आफ्नो नाफा राखी अर्को ठेकेदारलाई दिएको हुन्छ । त्यो ठेकेदारले पनि अर्को ठेकेदारलाई ठेक्का दिएको हुन्छ । यो कुरा मजदुरहरूलाई थाहा नै हुँदैन । जो ठेकेदार



मजदुरहरु राजनीतिक व सामाजिक रूपमा
सचेत छन् व संगठित छन् भने आफ्नो
श्रमको उचित ज्याला लिन सफल हुन्छन् ।



मजदुरलाई थोरै ज्यालामा धेरै काम लगाउन सक्छ त्यो ठेकेदार नै अगाडि
देखापर्छ । धेरै नाफाको निमित्त काम चाँडो सिध्याउन धेरै काम गराउँछन् । यो
ठेकेदारको स्वभाव हो ।

यसरी नै मालिकहरुले मजदुरहरुलाई सकेसम्म थोरै ज्याला दिएर आफ्नो सम्पत्ति
जोड्दै जान्छन् र सम्पत्ति थप्दै जान्छन् । ठूला पूँजीपति बन्छन् । मजदुरहरु
आफ्नो श्रम अनुसारको ज्याला लिन खोज्छन् । मालिक र मजदुरहरुको बिच
यस्तै किसिमको तानातानी भइरहन्छन् । यो तानातानीमा मजदुरहरु राजनीतिक
र सामाजिक रूपमा सचेत छन् र संगठित छन् भने आफ्नो श्रमको उचित
ज्याला लिन सफल हुन्छन् ।

हाम्रो देशमा धेरै मजदुरहरु अशिक्षित छन् । उनीहरुले पढ्न पाएका हुँदैनन् ।
आफ्नो श्रमको ज्याला कति हुन्छ, कति पाउनु पर्ने हो, मजदुरको अधिकार के
हो भन्ने पनि थाहा पाएका हुँदैनन् ।

उनीहरु गरीब छन् । उनीहरुले सधैं काम नपाइएला, बेरोजगार होइएला,
परिवारका लागि एक छाक टार्न र एक जोर लुगा जोड्न नसकिएला भन्ने
चिन्ता बोकिरहेका हुन्छन् । काम सकिएपछि बेरोजगार हुनुपर्छ । महिनौ महिना
रोजगारीको खोजीमा नै दिन बित्छ । यस्तै डर र त्रासले गर्दा मजदुरहरु संघर्ष
गर्न डराउँछन् । उचित ज्याला देउ भन्न पनि हिचकिचाउँछन् । यूनियनको सदस्य
बन्न डराउँछन् । जो मजदुरलाई यूनियन भन्ने थाहा हुँदैन-त्यस्ता मजदुरहरु
समस्यामा पर्नु स्वाभाविक हो ।



गरीब मजदुरले बाटो बनाउँछ तर त्यस बाटोमा गुडने मोटरमा ऊ चढ्न सक्तैन । मजदुरहरूले बिजुली घर बनाउँछन्, तर उनीहरूकै घर अँध्यारो हुन्छ । मजदुरहरूले ठूला ठूला घर बनाउँछन्, तर उनीहरू नै सुकुम्बासी हुन बाध्य छन् । मजदुरले अस्पताल बनाउँछ, तर ऊ नै उपचार नपाएर अकालमा मर्छ । मजदुरले विद्यालय कलेज बनाउँछ, तर मजदुरकै छोराछोरीहरूले पढ्न पाउँदैनन् । हाम्रो देशको वास्तविक अवस्था यस्तै छ । घरको कोठा-चोटा, आँगन, सडक आदि सफा गर्ने मजदुरलाई सामाजिक रूपमै अपमान गरिन्छ भने सबैलाई आरामसँग एक ठाउँबाट अर्को ठाउँ पुर्याउने मजदुरले कहिल्यै आराम पाउँदैनन् ।

यस्तो अवस्थालाई फेर्न एक दुई जना सचेत भएर पुग्दैन । एक दुई जना संघर्षमा लागेर यो अवस्थालाई चिर्न सकिदैन । यसको लागि सम्पूर्ण मजदुरहरू एकजुट भएर उठ्नु पर्दछ । यूनियन बनाउनु पर्दछ । यूनियनमा संगठित हुनुपर्दछ । यूनियनको सदस्य बन्नु पर्दछ । यूनियनको गतिविधिमा सामेल हुनुपर्दछ ।

यूनियन नभएपछि मालिकहरूले जे नियम बनाउँछन्, त्यो मजदुरहरूले मान्नु पर्ने हुन्छ । उसैको एकलौटी नियम लागू हुन्छ । जब मजदुरहरूले यूनियन बनाउँछन्, यूनियनले मालिकको एकलौटी नियम लागू हुन दिदैन । ऊ यूनियनले राखेका



जब मजदुरहरूले यूनियन बनाउँछन्,
यूनियनले मालिकको एकलौटी नियम
लागु हुन दिँदैन ।



मागहरू पूरा गर्न बाध्य हुन्छ । त्यसैले मालिकहरू मजदुर यूनियनको नाम मात्र सुनेर पनि डराउँछन् ।

मजदुर यूनियनले मजदुर हित र मजदुरको उचित ज्याला र सुविधाको निमित्त संघर्ष गर्नुपर्दछ । मालिकका समक्ष मजदुरहरूको समस्यालाई लिएर माग राख्नुपर्दछ । वार्ता गर्नुपर्दछ । माग पूरा नभएमा हडताल गर्न पनि पछि हट्नु हुँदैन र माग पूरा गराई छाड्ने अठोट गर्नुपर्दछ ।



पाठ दुई

ट्रेड युनियन के हो ?



**मजदुरहरुको मौलिक मानव अधिकार
भनेको ट्रेड यूनियन अधिकार हो ।**



ट्रेड यूनियन भनेको ज्याला लिएर काम गर्ने मजदुरहरुको संगठन हो । कुनै पनि देशको नागरिकहरुलाई मौलिक मानव अधिकार हुनैपर्छ । मौलिक मानव अधिकार भनेको बोल्ने, लेख्ने, संगठित हुने र विरोध गर्न पाउने अधिकार हो । यो भनेको मानिसको खान पाउने, बाँच्न पाउने र लाउन पाउने जस्तै हो । मजदुरहरुको मौलिक मानव अधिकार भनेको ट्रेड यूनियन अधिकार हो ।

निरंकुश पञ्चायती व्यवस्था हुँदा नेपाली नागरिकहरुले आफू खुसी आफूलाई लागेका कुराहरु निर्धक्क बोल्न सक्दैनथे, लेख्न पाउँदैनथे । राजनीतिक पार्टीहरु लगायत जनताका जनसंगठनहरु खोल्न प्रतिबन्ध थियो । विरोध गर्ने त के कुरा जुलुस भन्ने नाम मात्र सुन्ने बित्तिकै पुलिसको लाठी र गोली जनतामाथि बर्सिहाल्थ्यो । त्यस्तै मजदुरहरुले पनि संगठित हुन वा यूनियन खोल्न पाउँदैनथे । वि.सं. २०४६ सालको जनआन्दोलन पछि नेपाली जनताले आफ्ना मौलिक मानवअधिकार उपभोग गर्न पाइरहेका छन् । मजदुरहरुले पनि कानुनी रूपमा संगठन बनाउन पाउने अधिकार पाएका छन् ।

सबै मजदुरहरुलाई संगठन बनाउने अधिकार छ । मजदुर यूनियन स्वतन्त्र हुनुपर्छ । मजदुर यूनियन, सरकार र मालिकहरुबाट नियन्त्रित हुनुहुँदैन । मजदुर यूनियन “मजदुरहरुको, मजदुरद्वारा, मजदुरको निम्ति” भन्ने सिद्धान्तमा आधारित हुनुपर्दछ ।

मजदुर यूनियनमा मजदुर प्रतिनिधिहरु हुन्छन् । मजदुर यूनियन सदस्यहरुबाट बनाइएका नियम र विधानद्वारा नियन्त्रित हुनुपर्छ । मजदुर यूनियन मजदुरहरुको



जीवनस्तर उठाउने र मजदुरहरूको राजनीतिक र सामाजिक उत्थानका लागि सधैं क्रियाशील हुनुपर्छ । मजदुर यूनियनले मजदुर हितको लागि योजना र कार्यक्रम बनाई पूरा गरेर देखाउनुपर्छ ।

मजदुरको समस्या थुप्रै छन् । ती समस्याहरू समाधान गर्न एकलै सकिदैन । मजदुरहरू एकजुट हुनुपर्छ । एकजुट हुन यूनियन चाहिन्छ । यूनियन नै मजदुरको बल हो । यूनियन भयो भने मजदुरले आफ्नो अधिकार लिन सक्छ । पाएका अधिकारहरू संरक्षण गर्न सक्छ । त्यसैले मालिकहरू मजदुरहरूको संगठनलाई रुचाउँदैनन् । मजदुर यूनियन बनाउन खोजे रोक्न खोज्छन् । मजदुरहरूले जतिसुकै अप्ठेरोहरू आइपरे पनि आफ्नो यूनियन बनाउनु पर्छ । यूनियनलाई बलियो बनाउँदै लानुपर्छ ।

मजदुर यूनियनले मजदुरहरूको आइपर्ने समस्या समाधान मात्र गर्दैन, यसले सदस्यहरूको हित हुने थुप्रै काम गर्दछ । सुरक्षा दिने काम गर्दछ । शिक्षा दिने काम गर्दछ । मजदुरको जीवनस्तर उठाउने काम गर्दछ ।



मजदुरहरु बीच आपसी माल्लाह न
छलफल गरेन मजदुरहरुलाई भेला गरी
यूनियन बनाउनुपर्छ ।



यूनियन कसरी बनाउने

यूनियन बनाउन सबभन्दा पहिला मजदुरहरु बिच एक आपसमा सम्पर्क हुनुपर्दछ । को-कहाँ काम गर्दछन् त्यो थाहा पाउनुपर्छ । मजदुरहरुको समस्यामा मालिक पक्षले कसरी हेर्दछ, त्यो पनि बुझ्नु पर्दछ । यी कुराहरु नै यूनियन निर्माण गर्ने आधारहरु हुन् ।

यूनियन निर्माण गर्न पहिले पहिले यूनियन कसरी बनाए र कसरी चलाउँदैछन्? भन्ने बारे अनुभव बटुलेमा यूनियन निर्माण गर्न सघाउ पुग्छ । त्यसरी नै देशको राजनीतिक र आर्थिक स्थिति, राजनीतिक संगठनहरु बारे पनि हामीले जानकारी लियौं भने यूनियन बनाउन अझ सजिलो हुन्छ । धेरैभन्दा धेरै जानकारी भएपछि यूनियन चाहिन्छ भन्ने मजदुरहरु बीच आपसी सल्लाह र छलफल गरेर मजदुरहरुलाई भेला गरी यूनियन बनाउनुपर्छ ।

यूनियन बनाउँदा यूनियनको दैनिक कामको जिम्मा लिने अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव, कोषाध्यक्ष लगायत कार्यकारी सदस्यहरुको एउटा कार्यसमिति पनि बनाउनुपर्छ । कामको बाँडफाँड गर्नुपर्छ । यस्तो यूनियनहरु कारखाना भित्र र कारखाना बाहिर पनि एउटै प्रकृतिको काम गर्नेहरुका बिच यूनियन बन्न सक्छ । कारखाना भित्र यूनियन बनाउँदा कम्तीमा पनि सयकडा पच्चीस जना मजदुरहरुलाई सदस्य बनाएर श्रम कार्यालयमा नियमानुसार दर्ता गर्नुपर्छ । कारखाना बाहिर भए कम्तीमा ५०० वा ५००० जना सदस्य बनाएर यूनियन दर्ता गर्नुपर्छ । आवश्यकता अनुसार यूनियनको विधान बन्छ, विधान अनुसार केन्द्र, अंचल, जिल्ला, क्षेत्र वडा र टोल कमिटीहरु पनि बनाउन सकिन्छ ।



यूनियन जातिविधि

सदस्यता विस्तार

यूनियन बनाइसकेपछि यूनियनको महत्व बुझाएर मजदुरहरूलाई सदस्य बन्न आवाहन गर्नुपर्दछ । सदस्यता कार्ड दिनुपर्छ । बेलाबेलामा सदस्यहरूको भेला गरी यूनियनको काम र गतिविधि बारे जानकारी गराउने र प्रशिक्षण दिने गर्नुपर्छ । विधान अनुसार तोकिएको अवधिमा सम्मेलन गरी यूनियनको नेतृत्व चुन्नुपर्छ ।

सदस्यहरूको दैनिक समस्यामा ध्यान दिने

यूनियनमा सदस्यहरूको व्यक्तिगत समस्या र चित्त नबुझेका कुराहरूको दावी र उजुरी आइरहन्छन् । आएको दावी र उजुरीलाई राम्ररी केलाएर हल गर्न पहल गर्नुपर्छ ।

अनौपचारिक शिक्षाबाट पछाडि परेका सदस्यहरूको शैक्षिकस्तर उकास्ने साक्षरता कार्यक्रमका साथै ट्रेड यूनियनबारे जानकारी दिने ट्रेड यूनियन शिक्षा कार्यक्रम चलाउनुपर्छ ।



सामूहिक सौदाबाजी भनेको बहुसंख्यक मजदुरहरुको हितका विषयमा रोजगारदाताहरु व मजदुरहरु बीच हुने लिनेदिने प्रक्रिया हो ।



मनोरञ्जनका साथै चेतनामूलक सांस्कृतिक कार्यक्रम, प्रतिभा विकास हुने गोष्ठी तथा खेलकूद कार्यक्रमहरु पनि गर्नुपर्दछ । स्थानियस्तरमा मजदुरहरुको समस्या समाधानका लागि, सामाजिक रूपमा पनि मजदुरहरुका बिच सम्बन्ध बनाई राख्न र नियमित भेटघाट गर्न मजदुर क्लबहरु खोल्ने वातावरण बनाउनु पर्दछ ।

सामूहिक सौदाबाजी

सामूहिक सौदाबाजी भनेको बहुसंख्यक मजदुरहरुको हितका विषयमा रोजगारदाताहरु र मजदुरहरु बीच हुने लिनेदिने प्रक्रिया हो । यसभित्र मागपत्र राख्ने, दबावका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने र वार्ता तथा सम्झौताद्वारा मजदुरको माग पूरा गराउने प्रक्रियाका कुराहरु पर्दछन् ।

मागपत्रको तयारी

माग राख्न सबभन्दा पहिले के-के माग राख्ने हो, त्यो तयार गर्नुपर्छ । मजदुरहरुका सबैभन्दा प्रमुख आवश्यकता के हो ? पत्ता लगाउनु पर्छ । हाल पाइरहेका तलब-सुविधाहरुको सूची बनाउनु पर्छ । त्यस्ता मागहरु कहाँ-कति पाइरहेका छन्, बुझ्नु पर्छ ।

मागपत्र बुझाउने

मागपत्र तयार भइसकेपछि श्रम ऐन अनुसार २१ दिनको म्याद राखी व्यवस्थापनलाई मागपत्र दर्ता गरी बुझाउनु पर्दछ । मागपत्रमा यूनियन प्रतिनिधिको नाम पनि उल्लेख गर्नुपर्दछ । माग पत्र बुझाउन कम्तीमा पनि ५१ प्रतिशत मजदुरहरुको



हस्ताक्षर संकलन गर्नुपर्दछ । मागपत्र बुझाउँदा श्रम कार्यालय, सम्बन्धित ट्रेड यूनियन संघ र ट्रेड यूनियन महासंघलाई समेत बोधार्थ दिने गर्नुपर्दछ ।

मागपत्र बुझाइसकेपछि

मागहरूको व्यापक प्रचार गर्ने, यूनियनको शक्ति बढाउँदै जाने र व्यवस्थापन समक्ष बारम्बार डेलिगेसन जाने गर्नुपर्छ ।

२१ दिनमा माग पूरा नभएमा

२१ दिनमा माग पूरा नभएमा श्रम कार्यालयमा समस्या समाधानको लागि १५ दिनको अल्टिमेटम दिनु पर्दछ । त्यसपछि कार्यथलो वरिपरी नारा-जुलुस गर्ने, धर्ना दिने पोस्टर टाँस्ने जस्ता दबावका कार्यक्रमहरू पनि गरिरहनुपर्छ । त्यस्तै पर्चा बाँड्ने, मजदुरहरूको भेला गरी मजदुरहरूलाई माग प्रति दृढ बनाई राख्ने र त्यसपछि पनि माग पूरा नभएमा हडताल समेत गर्नुपर्छ ।

वार्ता-सम्झौता

वार्ताको लागि सधैं तयार भइराख्नु पर्दछ । वार्ता हुँदा तथ्य कुरा राखेर प्रमुख र व्यावहारिक मागबाट वार्ता सुरु गर्नुपर्छ । कुरो मिलेमा सम्झौतामा आउनुपर्छ । सम्झौतामा आएपछि सम्झौतापत्र तयार गर्नुपर्छ । सम्झौतापत्र तयार गर्दा शब्द-



एउटै काम गर्ने पनि पुरुषलाई भन्दा
महिलालाई कम ज्याला दिइन्छ ।



शब्दमा ध्यान दिई धेरै मजदुरहरुलाई हित हुने विषयमा सम्झौता गर्नुपर्छ र सम्झौतामा दुवै पक्षले हस्ताक्षर गर्नुपर्दछ ।

नोट

अनौपचारिक क्षेत्रको ज्याला सम्बन्धी माग सम्बन्धित जिल्लाका जिल्ला प्रशासन अधिकृत मार्फत गर्नुपर्दछ । त्यसैले जिल्ला ज्याला निर्धारण समितिमा आफ्नो माग राखेर मागपत्र पेश गर्नुपर्दछ ।

माग राख्दा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

महिला मजदुरको समस्या

महिलाहरुलाई विभिन्न बाधा खडा गरेर कामबाट बञ्चित गरिन्छ । एउटै काम गरे पनि पुरुषलाई भन्दा कम ज्याला दिइन्छ । राती अबेरसम्म पनि काम गराइन्छ । कम तलब आउने काम मात्र गराइन्छ । धेरै तलब वा ज्यालाको काम गर्ने अवसर दिइदैन । काम गरिरहेको ठाउँमा जिस्काउने छेडखान गर्ने गरिन्छ । बलत्कार र कुटिने डरले सधैं असुरक्षित भएर डराइरहनु पर्दछ, कहिलेकाहीं फर्काई फुल्याई बेचिन्छन् पनि ।

निर्माण, यातायात तथा सफाई जस्ता अनौपचारिक क्षेत्रमा महिला मजदुरले पाउनु पर्ने प्रसूती, शिशुस्याहार जस्ता सुविधाहरु पनि महिलाहरुले पाउँदैनन् । हामीले माग राख्दा यी र यस्ता महिलाका समस्या बारे पनि आवाज उठाउनु पर्दछ ।



पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्या

निर्माण कार्य विकट, जटिल र जोखिमपूर्ण हुन्छ । ठूला अग्ला घरहरूको निर्माण गर्दा, भिरहरू काट्दै बाटो बनाउँदा, ठूला नदीहरूमा पुल बनाउँदा, सुरुङ्ग खन्दा खस्ने, पुर्ने, बगाउने, ब्रसमा पर्ने घटनाहरू घटिरहन्छन् । ज्यावल ढुंगा खसी चोट लाग्ने-काट्ने घटना त सामान्य घटना जस्ता भइरहन्छ । गह्रौं समान उचाल्दा, काम गर्ने ठाउँको वातावरण अस्वस्थ हुँदा बिरामी पर्न सक्छ । त्यसैले निर्माणस्थल सुरक्षित र स्वस्थ हुनु आवश्यक छ । काम गर्ने मजदुरहरूलाई सुरक्षाका उपकरण उपलब्ध गराउनु पर्छ । अलिकति गडबडीले कैयौं मानिसहरूको ज्यान जान सक्छ ।

यातायात क्षेत्रको काम पनि जटिल काम मध्ये नै पर्दछ । टिकट काउन्टरमा होस् या गाडी चलाउँदा वा सहयोगीको रूपमा काम गर्दा होस्, लामो समय एकै ठाउँमा बसेर काम गर्नुपर्ने, लामो यात्रामा जाँदा बिचबिचमा आराम लिने ठाउँ नहुँदा दुर्घटना हुनसक्ने, एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा पुग्दा हावापानी नमिलेर बिरामी हुनसक्ने, शरीरलाई चाहिँदो खाना र आराम नपुग्ने, सिधा बसेर र एकोहोरो हेरेर काम गर्दा ढाड र आँखा सम्बन्धी समस्याहरू हुने र कहिलेकाहीं इन्जिनको खराबीले दुर्घटनामा पर्न सक्छ ।



यूनियनका प्रत्येक सदस्यहरूले यूनियनले
तोके बमोजिमको मद्दयता मुल्क तिर्नुपर्छ ।



सफाई क्षेत्र अर्को जटिल कामको क्षेत्र हो । हेर्दा सामान्य देखिने भए तापनि सफाईमा प्रयोग हुने रसायन र फोहोरबाट आउने हानीकारक तत्वहरूले मानव शरीरलाई हानी पुऱ्याउँछ । अस्पताल, औद्योगिक क्षेत्र आदिबाट निस्कने फोहोरको व्यवस्थापन उपयुक्त ढंगले नभएमा त्यसबाट उत्पन्न रासायनिक तत्व र हानिकारक जीवाणुहरूले त्यस क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरूलाई हानी गर्न सक्छ । एचआईभी/एडस, हेपाटाइटिस र अन्य बिरामीहरूलाई प्रयोग गरेका सुईहरूका साथै विभिन्न रोग लागेका बिरामीहरूको शल्यक्रियाबाट फ्याँकिएका वस्तुहरूबाट आउने हानिकारक जीवाणुहरूले नराम्रो असर पार्न सक्छ ।

त्यसैले मजदुरहरूलाई बेलाबेलामा सुरक्षा सम्बन्धमा प्रशिक्षण दिइरहनु पर्दछ । बेलाबेलामा स्वास्थ्य परिक्षण गरिरहनु पर्दछ । केही गरी दुर्घटना भइहाल्यो भने पनि क्षतिपूर्ति र बीमाको व्यवस्था हुनुपर्दछ । त्यसैले हामीले माग राख्दा सुरक्षा सम्बन्धी माग पनि राख्नुपर्दछ ।

यूनियनको आर्थिक व्यवस्था

यूनियन बलियो बनाउने मुख्य कडी मध्ये एउटा कडी आर्थिक व्यवस्था हो । आर्थिक रूपले यूनियन बलियो भयो भने यूनियनले राखेका योजना र कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन हुन्छ । पूँजीपतिहरू दिनदिनै बलिया र आधुनिक उपकरणद्वारा सज्जित हुँदै गइरहेका छन् । पूँजीपतिहरूसँग त्यत्तिकै टक्कर लिन सक्ने हुन यूनियनले हरेक हिसाबले बलियो हुनुपर्छ । त्यसको निमित्त सदस्यहरू बिच यूनियन पुग्नैपर्छ ।



यूनियन र सदस्यहरु बिच नियमितरूपमा सजिलो सम्पर्कको लागि कार्यालय चाहिन्छ, कार्यालयमा बस्ने कर्मचारी चाहिन्छ। त्यस्तै टेबुल, कुर्सी, दराज, फाइल, टेलिफोन पनि चाहिन्छ। विभिन्न जिल्लाका मजदुरहरूसंग सम्पर्क कायम गर्न चिठी-पत्रको लागि हुलाक खर्च चाहिन्छ। कार्यकर्ताहरु मजदुरको कार्यथलोमा जान खर्चको आवश्यकता हुन्छ। बेलाबेलामा भेला-प्रशिक्षण कार्यक्रम गर्न प्रशिक्षक र शिक्षण समायोत्रीहरुको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ। यूनियनको प्रचार-प्रसार गर्न पर्चा-पोस्टर आवश्यक हुन्छ।

विरोध कार्यक्रम र हडताल गर्न नेता कार्यकर्ता परिचालन गर्न कार्यकर्ता खटिनु पर्ने हुन्छ। यी सबै काम गर्न पैसा चाहिन्छ। त्यसैले यूनियनका प्रत्येक सदस्यहरुले यूनियनले तोके बमोजिमको सदस्यता शुल्क तिर्नुपर्छ। यूनियनको आवश्यकता अनुसार लेबी र चन्दा पनि दिनुपर्छ। अन्य देशहरुमा यूनियन सञ्चालन गर्न सदस्यहरुले आफ्नो तलबको सय कडा १ देखि १३ प्रतिशतसम्म यूनियनलाई सदस्यता बुझाउँछन्। त्यसैले त्यस्ता यूनियनहरु बलिया पनि छन्।

यूनियन सदस्यहरुले सदस्यता शुल्क बुझाएनन् भने यूनियन सञ्चालन गर्न अन्य आर्थिक उपार्जनको बाटो खोज्नु पर्ने हुन्छ। जसले गर्दा यूनियनले सदस्यहरुको समस्यामा ध्यान दिन सक्दैनन्, मालिकको चन्दा र सहयोगमा यूनियन निर्भर



मजदुर ऋक्षानी पनि यूनियनको
आम्दानीको स्रोत हुनसक्छ ।



भयो भने यूनियनमा मालिकको प्रभाव बढ्ने खतरा हुन्छ । मजदुरले लेबी तिरेको छैन भने यूनियन मजदुरहरु प्रति जति उत्तरदायी हुनुपर्ने हो, त्यत्ति नहुन सक्छ । त्यसैले यूनियन आर्थिक रूपमा सदस्य आधारित र आत्मनिर्भर हुनु आवश्यक छ । सदस्यता बाहेक यूनियनको आम्दानीको स्रोत चन्दा, लेबी, विशेष सहयोग, देउसी-भैलो तथा सांस्कृतिक कार्यक्रम आदि हुनसक्छ । मजदुर सहकारी पनि यूनियनको आम्दानीको स्रोत हुनसक्छ ।

सावधान

मालिकहरुले मजदुरहरुको यूनियन भाँड्न अनेक दाउपेच गरिरहेका हुन्छन् । “फुटाऊ र शासन गर” भन्ने पूँजीवादीहरुको सिद्धान्त अनुसार मजदुरहरुलाई अनेक तरिकाले फुटाउने, धम्की दिने, शारीरिक यातना दिने, कामबाट अवकास दिने, नेताहरुलाई लोभ लालचमा पारेर किन्न खोज्ने गर्नसक्छ । मालिकहरुले ठूलो जाति र सानो जाति भनेर जान्ने र नजान्ने भनेर, मधेसी र पहाडी भनेर यो धर्मका र अर्को धर्मका भनेर मजदुरहरुमा फाटो ल्याएर आपसमा भगडा गराउन खोज्छ । त्यसैले ट्रेड यूनियनका सदस्यहरु सधैं सचेत र सजग भइराहनु पर्दछ र विभिन्न गतिविधिहरु सञ्चालन गरी मजदुरहरुलाई सधैं उत्साहित पारिरहनु पर्दछ ।



पाठ तीन

नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलन



वि. क्रं. २००७ मालमा राजनीतिक
पार्टीहरूको प्रतिबन्धसँगै मजदुर यूनियनहरू
पनि प्रतिबन्धित भए ।



नेपालमा सबैभन्दा पहिले ट्रेड यूनियन आन्दोलन २००३ सालमा विराटनगरबाट सुरु भएको हो । त्यस बेलाको आन्दोलन संगठित कारखानाबाट सुरुवात भएको हो । त्यो रघुपति जुटमिल, चिनी कारखाना र जुद्ध मैच फ्याक्ट्री नाम गरेको सलाई कारखानामा सिमित थियो । त्यस बेलाका यूनियन भनेको स्वर्गीय क. मनमोहन अधिकारीले नेतृत्व गर्नुभएको अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस हो । यो यूनियन २००७ सालमा प्रजातन्त्र आएपछि सक्रियरूपमा अधि बढिरहेको थियो । वि.सं. २०१७ सालमा राजनीतिक पार्टीहरूको प्रतिबन्धसँगै मजदुर यूनियनहरू पनि प्रतिबन्धित भए । त्यसपछि मजदुर यूनियनहरू राष्ट्रियस्तरमा उठ्न सकेनन् । जुन ठाउँमा मजदुरहरू बलिया थिए ती कारखानाहरूमा भूमिगतरूपमा मात्र यूनियनको अस्तित्व कायम हुन सक्यो । निरंकुश पञ्चायती व्यवस्थाका दलालहरूको संगठन **नेपाल मजदुर संगठन** मात्र त्यो बेला वैधानिक थियो ।

२०३६ सालको विधार्थी आन्दोलन पछि राजाबाट बहुदलीय व्यवस्था वा सुधारिएको पञ्चायतमध्ये एक छान्न जनमत संग्रहको घोषणा भयो । यसै बिच मजदुरहरूको यूनियनहरू पनि स्थपना भए । बालाजुमा भएको मजदुर आन्दोलनले अर्धभूमिगतरूपमा **नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन**को स्थापना गर्‍यो । किनभने त्यसबेला यूनियन आधिकारिक रूपमा दर्ता गर्ने कानुन बनेको थिएन । त्यो पनि कारखाना मजदुरहरूमा मात्र सीमित थियो ।

त्यसैबेला यातायात मजदुरहरूले **नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन** (नेयास्वमसं) को स्थापना गरे । विभिन्न मजदुरहरूको समस्या भिन्नभिन्न हुने र एउटै यूनियनले व्यवस्थित गर्न नसक्ने भएको हुँदा होटलमा काम गर्ने



मजदुरहरूले नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर यूनियन स्थापना गरे । त्यसरी नै नेपाल ट्रेकिङ्ग मजदुर संघको पनि स्थापना भयो । सचेत निर्माण कर्मीहरू पनि त्यतिखेर नेस्वमयूमै सदस्य बनेका थिए । ३५ सालमै पूर्व-पश्चिम राजमार्गमा काम गर्ने २५ हजार मजदुरहरूले २ महिना हडताल गरेको भए तापनि ठूलो संख्यामा निर्माण कर्मीहरू संगठित हुन सकेका थिएनन् ।

महासंघको स्थापना

नेपाली मजदुरहरूलाई एउटै छातामुनि संगठित गर्ने उद्देश्यले नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन, नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर यूनियन, नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन र नेपाल ट्रेकिङ्ग मजदुर संघ - ४ वटा राष्ट्रियस्तरका संगठनहरू मिली २०४६ साउन ५ गते भूमिगत रूपमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ स्थापना भयो । एउटै छातामुनि हुनु भनेको एउटै महासंघबाट सबै यूनियनहरूलाई संरक्षण गर्नु हो । स्थापनाको केही महिना पछि ऐतिहासिक जनआन्दोलन सुरु भयो । महासंघले जनआन्दोलनमा पञ्चायती व्यवस्थाको अन्त्यको लागि व्यापक मजदुर परिचालन गर्‍यो । बहुदलिय व्यवस्थाको स्थापना पछि संगठन निर्माणमा व्यापकता आयो ।



जुन ठाउँमा अंगठि काबजवानाहक छैनन्
त्यस क्षेत्रमा कार्यरत मजदुरहरूलाई पनि
अंगठि हुने अधिकार छ ।



यसै सिलसिलामा २०३६ सालमा नेस्वमयू अन्तरगत सफाई मजदुर प्रारम्भिक कमिटी गठन गरी सञ्चालन गरिएको सफाई मजदुरहरूको संगठन, २०४७ साल असार १ गते आएर विधिवत रूपमा नेपाल स्वतन्त्र सफाई मजदुर यूनियन (नेस्वसमयू) बन्यो ।

२०५४ साल जेठ १८ मा निर्माण क्षेत्रमा काम गर्ने सिकर्मी, डकर्मी र ज्यामीहरूको यूनियन निर्माण मजदुर यूनियन “प्लम्बर यूनियन, पेन्टर यूनियन, बिजुली मजदुर यूनियन (क्यूपेक-नेपाल)” बन्यो ।

बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापनापछि मजदुरहरूको हकहित संरक्षण गर्न श्रम ऐन २०४८ लागु भयो । ट्रेड यूनियन ऐन २०४९ ले ट्रेड यूनियनहरू दर्ताको कानूनहरू बन्यो । त्यस ऐन अनुसार ३ स्तरका ट्रेड यूनियनहरू दर्ता गर्न सक्ने नियमहरू बने । पहिलो प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड यूनियन दोस्रो ट्रेड यूनियन संघ र तेस्रो ट्रेड यूनियन महासंघ । ट्रेड यूनियन संघ दर्ता गर्न ३ वटा प्रावधान राखिएको छ-पहिलो प्रतिष्ठानस्तरको ५० वटा वा ५० भन्दा बढी ट्रेड यूनियनहरू आपसमा मिलेर ट्रेड यूनियन संघ गठन गरी दर्ता गर्ने प्रवधान छ । यो प्रावधान संगठित कारखानाहरू भएको क्षेत्रमा मात्र लागु हुन्छ र यसलाई औपचारिक क्षेत्र पनि भनिन्छ ।

जुन ठाउँमा संगठित कारखानाहरू छैनन् त्यस क्षेत्रमा कार्यरत मजदुरहरूलाई पनि संगठित हुने अधिकार छ । उनीहरूको संगठित हुने अधिकारलाई सुरक्षित गर्न ५००० मजदुरहरू सदस्य भएको यूनियनलाई पनि ट्रेड यूनियन संघको रूपमा



दर्ता गर्ने प्रवधान छ । नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर यूनियन (नेयास्वमसं) यही प्रावधान अन्तर्गत दर्ता भएको ट्रेड यूनियन हो । तेस्रो प्रावधान भनेको जो असंगठित छ, जसको कारखाना वा स्थायित्व हुँदैन ती ५०० जना मजदुरहरू सदस्य भएको यूनियनलाई पनि ट्रेड यूनियन संघको रूपमा दर्ता गर्ने प्रावधान छ । नेपाल बिजुली, पेन्टर, प्लम्बर तथा निर्माण मजदुर यूनियन (क्यूपेक-नेपाल), नेपाल स्वतन्त्र सफाई मजदुर यूनियन (नेस्वसमयू) यही प्रवधान अन्तर्गत बनेको यूनियन हो ।

युसरी ट्रेड यूनियन संघको रूपमा दर्ता भएका १० वा १० वटा भन्दा बढी यूनियनहरू मिली बनेको ट्रेड यूनियन महासंघ हो । हाम्रो देशमा यस्ता महासंघहरू ३ वटा दर्ता भएका छन् । ती मध्ये सबैभन्दा पहिले दर्ता भएको र सबैभन्दा बढी सदस्य भएको शक्तिशाली महासंघ नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) हो ।

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ २०५२ सालमा भएको दोस्रो महाधिवेशनले महासंघका सदस्य यूनियनहरूलाई सुदृढ गरी बलियो बनाउन विषयगत यूनियन अभियान सञ्चालन गर्‍यो । त्यस अभियानले फरक-फरक समस्या भएका मजदुरहरूको यूनियनलाई छुट्टै यूनियन बनाउने र मिल्दो-जुल्दो यूनियनहरूलाई एउटै यूनियन बनाई तिनीहरूलाई अझ बलियो बनाउने निर्णय गर्‍यो । निर्णय अनुसार मिल्दो



महासंघले उच्चै ब्याले वा मिल्दोजुल्दो कामको
आधारमा यूनियन बनाउनका लागि विषयगत
यूनियन अभियान सञ्चालन गर्‍यो



जुल्दो यूनियनहरु नेस्विमयू, नेस्वपेमयू, नेस्वप्लमयू र नेस्विमयूलाई २०५४ सालमा एउटै यूनियन बनाई नेपाल बिजुली, पेन्टर, प्लम्बर तथा निर्माण मजदुर यूनियन, क्यूपेक-नेपाल) को निर्माण गर्‍यो ।

यसरी नै विभिन्न पेशा-समूहका सबैले आ-आफ्नो संगठन बनाए । नेस्वमयूले मात्र अब सबै मजदुरहरुको समस्या व्यवस्थित गर्न नसक्ने भयो । त्यसैले महासंघले उस्तै खाले वा मिल्दोजुल्दो कामको आधारमा यूनियन बनाउनका लागि विषयगत यूनियन अभियान सञ्चालन गर्‍यो र नेस्वमयू अन्तरगत रहेका केमिकल र फलाम सम्बन्धी यूनियनहरुलाई छुट्याई नेपाल स्वतन्त्र केमिकल आइरन मजदुर यूनियन (नेस्वकेआमयू) बनायो । खाद्य तथा पेय सम्बन्धी यूनियनहरु छुट्याई नेपाल स्वतन्त्र खाद्यपेय मजदुर यूनियन (नेस्वखापेमयू) को निर्माण बनायो ।

अहिले नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघमा २९ वटा ट्रेड यूनियन संघहरु आबद्ध छन् । त्यसका साथै बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रमा यूनियन विस्तार गर्ने नीति अनुरूप प्रतिष्ठानस्तरमा यूनियन बनाउनेक्रम जारी छ ।

महासंघसंग आबद्ध संगठित तथा असंगठित क्षेत्रका यूनियनहरु -

संगठित क्षेत्रका ट्रेड यूनियनहरु

१. नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन (NIWU)
२. नेपाल स्वतन्त्र खाद्य तथा पेय मजदुर यूनियन (NIFBWU)
३. नेपाल स्वतन्त्र केमिकल तथा आइरन मजदुर यूनियन (NICIWU)
४. नेपाल स्वतन्त्र टेक्टायल गार्मेन्ट मजदुर यूनियन (ITGWUN)



५. नेपाल स्वतन्त्र कार्पेट मजदुर यूनियन (NICWU)
६. नेपाल स्वतन्त्र होटल, क्यासिनो तथा रेष्टुरेन्ट मजदुर यूनियन (NIHWU)
७. नेपाल ट्रेकिङ्ग, ट्राभल तथा च्याफ्टीङ्ग मजदुर यूनियन (UNITRAV)
८. नीजि तथा आवासिय विद्यालय शिक्षक-कर्मचारी यूनियन (PABSEU)
९. नेपाल स्वास्थ्यकर्मी तथा कर्मचारी यूनियन (NHWEU)

असंगठित क्षेत्रका ट्रेड यूनियनहरू

१. नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (ITWAN)
२. नेपाल अटोमेकानिक्स ट्रेड यूनियन (NATU)
३. नेपाल रिक्सा चालक यूनियन (NRPU)
४. नेपाल पेट्रोलियम मजदुर यूनियन (NPWU)
५. नेपाल थाङ्गा कलाकार ट्रेड यूनियन (THATUN)
६. नेपाल स्वतन्त्र चिया मजदुर यूनियन (ITPWU)
७. कृषी मजदुर संघ नेपाल (FAWN)
८. नेपाल स्वतन्त्र प्रेस मजदुर यूनियन (IPWUN)
९. नेपाल कुरियर तथा कार्गो ट्रेड यूनियन (NCCTU)
१०. नेपाल कर सहयोगी श्रमिक संगठन (TCWON)

“
२०३५/३६ सालको ऐतिहासिक आन्दोलनबाट
नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दोस्रो
संस्करणको रूपमा नेपाल स्वतन्त्र मजदुर
यूनियनको स्थापना भएको थियो ।
”

११. नेपाल बिजुली, पेन्टर, प्लम्बर तथा निर्माण मजदुर यूनियन (CUPPEC Nepal)
१२. नेपाल स्वरोजगार व्यापार श्रमिक संघ (NEST)
१३. नेपाल सुरक्षा श्रमिक ट्रेड यूनियन (NESTU)
१४. नेपाल स्वतन्त्र सफाई मजदुर यूनियन (IGCUN)
१५. नेपाल घरआधारित ट्रेड यूनियन (NEHTU)
१६. नेपाल स्वतन्त्र घरेलु मजदुर यूनियन (NIDWU)
१७. नेपाल सुनचाँदी कारिगढ यूनियन (GOSITUN)
१८. नेपाल नाई ट्रेड यूनियन (NEBT)
१९. राष्ट्रिय सौन्दर्यकर्मी यूनियन, नेपाल (NABUN)
२०. नेपाल स्वास्थ्य स्वयंसेवी संघ (NEVA)

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफवट)

२००३ साल फागुन २० गते बाट सुरु भएको ऐतिहासिक मजदुर आन्दोलनबाट स्थापित देशको पहिलो ट्रेड यूनियन केन्द्र-अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसको इतिहासलाई निरन्तरता दिदै २०३५/३६ सालको ऐतिहासिक आन्दोलनबाट नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको रूपमा नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियनको स्थापना भएको थियो । त्यसपछि क्रमशः अन्य क्षेत्रमा समेत यूनियन स्थापना गरी ट्रेड यूनियनहरूको आपसी एकतामा मात्र मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गको उन्नति हुने र वर्गीय प्रतिद्वन्द्वीहरूसँग सक्षमतापूर्वक प्रतिस्पर्धा गर्न सकिने कुरामा विश्वस्त भई, तत्कालीन समयमा संघर्षरत मूलतः चार वटा



राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनहरू र आधा दर्जन भन्दा बढी स्थानीय तहमा क्रियाशील यूनियनहरू मिली सन् १९८९ जुलाई २० (२०४६ श्रावण ५ गते) का दिन नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (General Federation of Nepalese Trade Unions - GEFONT) को भूमिगत रूपमा स्थापना भएको थियो । त्यो गौरवमय क्षणलाई स्मरण गर्दै, २०४६ सालको जनआन्दोलनबाट निरंकुश पंचायती व्यवस्थाको अन्त्य भई स्थापित प्रतिस्पर्धामा आधारित बहुलवादी खुला वातावरणमा ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई कानूनसम्मत ढंगले संस्थागत गर्दै र २०६२/२०६३ सालको ऐतिहासिक जनआन्दोलनबाट प्राप्त उपलब्धिको रूपमा रहेको संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको संस्थागत विकासमा सक्रिय सहभागी हुँदै आएको छ । आर्थिक शोषणका सबै रूपहरूलाई समाप्त गरेर वर्गीय रूपमा समतामूलक राज्य प्रणाली स्थापना गर्न र वर्ग आधारित लैङ्गिक, जातीय र क्षेत्रीय समावेशीकरणको माध्यमबाट सामाजिक उत्पीडनका सबै रूपलाई अन्त्य गरी भेदभावमुक्त समाज स्थापना गर्न र उचित श्रम अभ्यास तथा संगठन स्वतन्त्रतालाई श्रमिकहरूको मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरी नीति निर्माणमा मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गको पहुँच स्थापित गर्न राज्यका सबै तहमा श्रमिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चतताका लागि, नेपाली मजदुर तथा श्रमजीवीहरू बिचको एकतालाई सुदृढ बनाई त्यसको नेतृत्व गर्न सक्षम ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई अगाडि बढाउन र “श्रमजीवी वर्गको सम्मानित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन” को लक्ष्य प्राप्तिको लागि, नेपाली



पूँजीको विद्वव्यापीकरणले श्रमिक वर्ग विस्कृद्
मिर्जना गनेको नकारात्मक चुनौतीलाई एकीकृत
रूपमा आमना व पनामन गर्न अन्तर्बाध्य
ट्रेड यूनियन आन्दोलन नयाँ उचाइबाट
पुनर्गठित भइरहेको छ ।



ट्रेड यूनियन आन्दोलनको मूलधारको रूपमा स्थापित स्वतन्त्र, संघर्षशील, सदस्य आधारित र समाजवादी लक्ष्य बोकेको ट्रेड यूनियन केन्द्र - नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) हो ।

महासंघ स्थापनाको उद्देश्य

“श्रमजीवी वर्गको सम्मानित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन” को लक्ष्य प्राप्तिको लागि, प्रचलित ट्रेड यूनियन ऐनमा उल्लेखित उद्देश्यहरूका अतिरिक्त महासंघको उद्देश्य देहाय बमोजिम रहेका छन् -

१. मजदुर तथा आमश्रमजीवी वर्गलाई आफ्नो अधिकार र कर्तव्यप्रति सचेत गराउने र एकीकृत ट्रेड यूनियन आन्दोलन सुदृढ गर्ने ।
२. श्रम क्षेत्रसँग सम्बन्धित विभिन्न पक्षको खोज अनुसन्धान गर्ने एवं श्रमिक माथिको सामाजिक उत्पीडन र आर्थिक शोषणका तथ्यहरू सार्वजनिक गर्ने ।
३. मजदुर तथा आम श्रमिकहरूको बौद्धिकस्तर विकास गर्न ट्रेड यूनियन तथा श्रमिक शिक्षा लगायत विभिन्न रचनात्मक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
४. सामन्ती उत्पादन सम्बन्धको अन्त्य गर्ने र पूँजीवादी शोषणका विरोधमा मजदुर तथा श्रमिकहरूको संघर्ष सञ्चालन गर्ने ।
५. मजदुर तथा आम श्रमिकहरूको अवस्थामा सुधार गरी तिनको आर्थिक र सामाजिक उन्नतिको लागि कार्यरत रहने ।
६. मजदुर तथा श्रमिकहरूको हक हितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारसँग वार्ता गर्ने र वार्ताबाट समस्या समाधान नभएमा हडताल



लगायत विभिन्न दबावमूलक उपायहरू समेत अपनाउने ।

७. पूँजीको विश्वव्यापीकरणको विरुद्ध मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय ऐक्यबद्धताको लागि क्रियाशील रहने ।
८. सदस्य यूनियनको विधानले दिएको अधिकार प्रयोग गरी त्यस्ता ट्रेड यूनियनलाई आवश्यक नीति-निर्देशन जारी गर्ने र नियमित गर्ने ।
९. सामाजिक आन्दोलनमा मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गको भूमिका प्रभावकारी बनाउने ।
१०. समाजमा विद्यमान वर्गीय, जातीय, लिङ्गीय र क्षेत्रीय लगायतका सामाजिक विभेद र कुसंस्कार विरुद्ध क्रियाशील रहने ।
११. प्रतिस्पर्धामा आधारित बहुलवाद, संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको संस्थागत विकासमा सहयोग गर्ने ।

महासंघ र अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन

शीतयुद्धको अन्त्यसँगै विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा पनि गठन पुनर्गठनको नयाँ चरण सुरु भएको छ । पूँजीको विश्वव्यापीकरणले श्रमिक वर्ग विरुद्ध सिर्जना गरेको नकारात्मक चुनौतीलाई एकीकृत रूपमा सामना र परास्त गर्न अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन नयाँ उचाइबाट पुनर्गठित भइरहेको छ । जेसुकै पृष्ठभूमि वा मान्यताबाट सुरु भएका हुन्, स्वतन्त्र, बहुलवादी, सामाजिक



महासंघ, विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्र रहेको 'अनेकता'लाई 'एकता'मा रूपान्तरित गर्न 'बहुलता र विविधता' सहितको एउटै अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्रको पक्षमा छ ।



न्याय र गतिशीलताको आधारमा खडा हुन चाहने विगतमा “आइसीएफटीयू तथा डब्लुसीएलमा आबद्ध र जिफन्ट जस्ता पहिले कतै पनि आबद्ध नरही असंलग्न रहेका” राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनहरूको संयुक्त पहलमा नोभेम्बर १-३, २००६ मा अष्ट्रियाको भियनामा आयोजित महाधिवेशनबाट नयाँ अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र, अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघ (आइटियूसी) गठन भइसकेको छ ।

हाम्रो प्रत्यक्ष संलग्नतामा निर्माण भएको यो महासंघमा विश्वका १५५ देशका ३११ राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्रहरूमा संगठित १६ करोड ८० लाख सदस्यहरू छन् । आइटियूसीको स्थापनासँगै महासंघले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै अपनाउँदै आएको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन राजनीतिप्रतिको “असंलग्नता” को नीति अन्त्य भएको छ । यसको स्थापनाले अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा रहेको शीत युद्धकालिन विभाजन पनि धेरै हदसम्म समाप्त हुन पुगेको छ । वामपक्षीय र गैरवामपक्षीय खेमाको रूपमा चिरा परेको विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलन पुनर्गठित हुँदै गएको छ र एउटै मूलधार बन्ने क्रममा छ ।

महासंघ, विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्र रहेको “अनेकता”लाई “एकता”मा रूपान्तरित गर्न “बहुलता र विविधता” सहितको एउटै अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्रको पक्षमा छ । तसर्थ, विभिन्न विचारधारा र परम्पराको आधारमा संगठित साना वा ठूला सबै ट्रेड यूनियनहरूको एउटै अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्र निर्माणको लागि प्रयत्नशील छ ।



5th National Congress

पोचौ राष्ट्रिय महाधिवेशन

unity forum
for transformation

रूपान्तरणका लागि

April 4-7, 2009, Kathmandu

चेत २२-२५, २०६५, काठमाडौं

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको पाँचौ महाधिवेशन

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको पाँचौ महाधिवेशन २०६५ चैत्र ३-५ गते भएको थियो । उक्त अधिवेशनले आगामी कार्यकालमा सामाजिक रूपान्तरणको श्रमजीवी वर्गीय आवश्यकतालाई पुरा गर्न; समृद्धि र मर्यादित काम सहितको समृद्ध जीवनको गन्तव्यलाई लक्षित गरी आगामी कामका प्रस्तावहरू गरिएको छ -

१. रूपान्तरणका लागि एकता : विशेष अभियान

यो अभियान अन्तरगत निम्न कामहरू गरिनेछ -

- रूपान्तरणको प्रक्रियामा श्रमजीवी वर्गको प्रभावशाली सहभागिता सुनिश्चित गर्न प्रस्तावित यूनियन परिषद र महासंघको मातहतका कमिटीहरूमा शैक्षिक कार्यक्रमहरू मार्फत प्रशिक्षण अभियान सञ्चालन गर्ने;
- दलहरूसँगको जारी हातेमालो कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिदै संविधान निर्माणमा श्रमिकहरूको वर्गीय संलग्नतालाई अझ सघन बनाउने;
- संविधानसभाका सदस्यहरू र सरकारसँग सम्वाद र अन्तरक्रिया बढाउँदै जाने;



मंगल व मंगलका कामलाई
अरु व्यवस्थित गरी मुद्ध गर्ने
नीति लिने ।



संगठन निर्माण, विस्तार र श्रमिक परिचालन

क) पाँचौ महधिवेशनमा महासंघको विद्यमान संरचनामा केही परिमार्जन गरिएको छ । राज्यको पुनःसंरचनासँगै स्वतः खडा हुने नयाँ प्रशासनिक संरचना अनुरूप सदस्य संघ र महासंघका मातहत कमिटीहरुको पुर्नव्यवस्थापन र संगठन निर्माणको सन्दर्भमा गरिएका केही क्षेत्र-केन्द्रीय कामहरु -

- स्थानीय तहसम्म नयाँ संरचना अनुरूप संगठन - व्यवस्थापन (भेला, अधिवेशन र बैठक सहित) गर्ने तथा भावी प्रदेशहरुमा संगठन पुनःसंरचना र परिचालनको विशेष अभियान सञ्चालन गर्ने;
- संगठित उद्योग-व्यवसायमा भइरहेको संगठन र संघर्षका कामलाई अरु व्यवस्थित गरी सुदृढ गर्ने नीति लिने, कृषि तथा गैरकृषि शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमध्ये कृषि, निर्माण र स्वरोजगार श्रमिकहरु विच क्षेत्र केन्द्रित काम र सदस्यता विस्तारको नीति अपनाउने;
- विशेष दिवसहरुमा श्रमिक परिचालन गरी ट्रेड यूनियन आन्दोलनको छवि सामाजिक रूपमा स्थापित गर्ने;
- केन्द्रीय यूनियन परिषदको माध्यमबाट सदस्य संघमा आवद्ध सदस्यहरुको मर्यादित काम र उचित ज्यालाको माग सहितका गुनासाहरु समाधान गर्न स्थानीय र राष्ट्रियस्तरमा श्रमिक परिचालन गर्ने ।

ख) वरिष्ठ यूनियनकर्मी सञ्जालको स्थापना र सञ्चालन : नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा दीर्घकालदेखि क्रियाशील तथा महासंघको निर्माण तथा विकासमा योगदान गर्ने वरिष्ठ यूनियनकर्मीहरुको उचित सम्मान



गर्नु र उहाँहरूको अनुभव भावी आन्दोलनमा उपयोग गर्नु आवश्यक छ । यही आवश्यकतालाई पूरा गर्न पाँचौँ महाधिवेशनले “वरिष्ठ यूनियनकर्मी सञ्जाल” स्थापना गर्‍यो । त्यसको पहलमा यस्ता “वरिष्ठकर्मी”हरूको खोजी-सम्मान र अनुभवको आदान-प्रदान गर्ने ।

ग) सामुदायिक श्रमिक क्लबको विस्तार : काम गर्ने थलो र प्रतिष्ठानमा बनाइएको यूनियनले श्रमिक-श्रमिक बिचको भावनात्मक एकताको एउटा पाटो मात्र बोकेको छ । यस्ता भिन्नाभिन्नै कार्यथलो, अलग-अलग प्रकृतिका काम र फरक-फरक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिक र तिनका परिवारको बसोबास भने एउटै गाउँ, बस्ती र टोलहरूमा हुन्छ । आजसम्मको यूनियन निर्माणको अभ्यासमा बस्ती र समुदायमा श्रमजीवी वर्ग एक्लाएकलै छ, संगठित छैन । जसले गर्दा यूनियन आन्दोलनको सञ्जाल खुकुलो हुन पुगेको छ । तसर्थ सामुदायिक श्रमिक क्लबलाई व्यवहारमा लागू गर्न पछिल्लो समयमा हासिल गरिएको “बसोबास र समुदाय आधारित कमिटीहरू” निर्माणको अनुभव अनुरूप “सामुदायिक श्रमिक क्लब” स्थापना र सञ्चालन गर्ने ।



राज्यले नीतिगत तथा संवैधानिक रूपमा
अंश व वंशमा महिलाहरुको हक
स्थापित गरेको छ ।



३. सामाजिक संरक्षणको बृहत अभियान

- सामाजिक सुरक्षाका ९ विधामा प्रचार-प्रसार गर्ने र एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोषको लागि अभियान सञ्चालन गर्ने;
- लघु स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रमलाई सुदृढ गरी निरन्तरता दिने;
- कार्यथलो सुरक्षित गर्न, व्यवसायजन्य रोगबाट बचाउन व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी जागरणका कार्यक्रममा श्रमिक परिचालन गर्ने;
- राष्ट्रिय कल्याणकारी कोषमा सञ्चित रकम श्रमिकका पक्षमा अधिकाधिक मात्रामा सदुपयोग गर्न विभिन्न दबाबमूलक र रचनात्मक अभियान सञ्चालन गर्ने;
- श्रमिक महिलाहरुलाई थोरै भएपनि सघाउन महिला सामाजिक सहायता कोष स्थापना गरेको छ । यो कोषबाट पीडित महिला श्रमिकहरुको औषधि उपचार तथा आकस्मिक रूपमा आएका अप्टेरोमा सहयोग गरेको छ । यसलाई थप सुदृढ गर्ने र जिफन्टका आम सदस्यको हितका लागि आपतकालीन राहत कोष सञ्चालन गर्ने ।

४. महिला नेतृत्व विकास तथा लैङ्गिक समानताको कार्यक्रम

राज्यले नीतिगत तथा संवैधानिक रूपमा अंश र वंशमा महिलाहरुको हक स्थापित गरेको छ । यो व्यवस्थसँगै महिला हिंसा विरुद्धको कडा कानुनी कारवाही र विभेदकारी कानुनहरुको खारेजीका साथै राज्य र समाजको सबै अङ्गमा कम्तीमा पनि एकतिहाइ महिला सहभागिता अनिवार्य गराएको छ । यसले रोजगारीका सबै क्षेत्रमा एकतिहाइ महिला सहभागिताको माग गरेको



छ । पुरुष सहकर्मी सरह समान ज्याला, सुविधा, सम्मान र अधिकार हुनै पर्ने नैतिक बन्धन र कानुनी अनिवार्यता कायम गरेको छ ।

यस सन्दर्भमा २०४९ सालमा स्थापित **केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग** (केममवि) लाई **केन्द्रीय महिला कमिटी**को रूपमा विकसित गर्ने र परिचालन गर्ने । लैङ्गिक समानताको अभियानलाई थप बल पुऱ्याउन विभिन्न तहमा महिला सम्मेलन गरी कमिटी निर्माण र सञ्चालन गर्ने ।

५. एकल यूनियन अभियान

“एक यूनियन-एक आवाज”को नारालाई अझ दृढताका साथ उठाउँदै श्रमिकको आवाज, हक-हित र अधिकारको आन्दोलनलाई एकीकृत गर्ने अभियानमा स्थानीय तहका सदस्यदेखि केन्द्रीय नेताहरूसम्मको परिचालन आवश्यक छ । “एक यूनियन” निर्माणको अभियानको प्रवर्धकको रूपमा एन्टियुसी (हाल एन्टियुसी-आई) को समेत संलग्नतामा हाम्रो महासंघ भण्डै ७ वर्षदेखि संयुक्त रूपमा क्रियाशील छ । तसर्थ, एकल यूनियन अभियानलाई प्रभावकारी बनाउन आचार संहितामा आधारित भई साभा कार्यक्रम विकास गरी संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र-जेटियूसीसीको संस्थागत सञ्चालनमा जोड दिने ।



सबैखाले उद्योग-व्यवसाय र पेसाका
कार्यरत सम्पूर्ण श्रमिकहरूलाई प्रस्तावित
श्रम कानूनले समेट्नुपर्छ ।



६. श्रम कानून र श्रम आयोग

नेपाल सरकारले विद्यमान श्रम कानूनहरूमा समसामयिक परिमार्जन गर्ने अभ्यास पनि सुरु गरेको छ । “एक ऐन-बहुनियम”का आधारमा संगठित-असंगठित, औपचारिक-अनौपचारिक, निजी-संयुक्त-राष्ट्रिय-बहुराष्ट्रिय लगानीमा सञ्चालित सबैखाले उद्योग-व्यवसाय र पेशामा कार्यरत सम्पूर्ण श्रमिकहरूलाई प्रस्तावित श्रम कानूनले समेट्नुपर्छ ।

यसै गरी, अन्तरिम संविधानमा उल्लेख भए बमोजिम राष्ट्रिय श्रम आयोग गठनको लागि त्रिपक्षीय अभ्यास जारी छ । त्रिपक्षीय सहमतिमा, अधिकार सम्पन्न र स्वतन्त्र अर्धन्यायिक निकायको रूपमा, श्रम विवादमा श्रमिकहरूलाई छिटो-छरितो न्याय दिने उद्देश्य बोकेको श्रम आयोग निर्माणमा जोड दिने ।

७. अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र भूमिका विस्तार

- विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलन भित्र रहेको “अनेकता”लाई “एकता”मा रूपान्तरित गर्न “बहुलता र विविधता” सहितको एउटै अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्र निर्माणको जारी अभियानलाई निरन्तरता दिने;
 - आईटियुसीभित्र महासंघको भूमिका प्रभावकारी बनाउन क्रियाशील रहने,
 - ग्लोबल यूनियन फेडरेशन (जीयूएफ) भित्र जिफन्टमा आबद्ध संघहरूको भूमिका विस्तारमा क्रियाशील रहने ।



- वैदेशिक रोजगारीलाई अभिवृद्धि गर्ने सिलसिलामा विभिन्न देशका सरकारसँग नेपाल सरकारको श्रम संभौता पनि सम्पन्न भएको छ । यसैको आधारमा विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको पक्षमा आवाज बुलन्द गर्ने र सुरक्षित आप्रवासन र संभौता बमोजिमको काम तथा ज्याला पाउने हक सबै श्रमिकमा रहेको विषयमा अभियान जारी राख्ने;
 - नेपाली प्रवासी श्रमिकको हित प्रवर्द्धनका लागि कुटनीतिक निकायको भूमिका बढाउन प्रयत्न गर्ने
 - प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई संगठित गर्न जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप बनाउने;
 - गन्तव्य राष्ट्रका ट्रेड यूनियन केन्द्रसँग सम्बन्ध विस्तार गर्ने;
 - प्रवासी श्रमिक लक्षित विभिन्न जागरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने;

द. यूनियन आन्दोलनमा युवा संलग्नता

- महासंघ र सदस्य संघको हरेक संरचनामा युवा कमिटीहरु निर्माण गर्ने;
- युवा परिचालनका लागि “युवा श्रमिक सामाजिक सेवामा” भन्ने नाराका साथ रचनात्मक र अतिरिक्त क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्ने ।



सदस्यहरुको योगदानलाई प्रभावकारी बनाउन सदस्यता शुल्क संकलनका संयन्त्र निर्माण गरी परिचालन गर्ने ।



९. अनुसन्धान, प्रचार र प्रकाशन

- श्रमिक सरोकारका विभिन्न विषयमा अनुसन्धान गरी त्यसको प्रतिवेदनहरुको प्रकाशन गर्ने;
- निम्न प्रकाशनलाई नियमित गर्ने:
 - श्रमिक खबर
 - ट्रेड यूनियन अधिकार
 - श्रमिक महिला
 - ई-न्युज बुलेटिन (अंग्रेजी)
 - ट्रेड यूनियन राइट
 - श्रम शिक्षालाई आवश्यक पर्ने अन्य प्रकाशनहरु
- प्रचारका लागि वेबसाइट, श्रव्य, दृश्य र छापा माध्यमको सदुपयोग गर्दै मिडियासँग आवधिक रूपमा अन्तर्क्रिया गर्ने ।

१०. आर्थिक आत्मनिर्भर कार्यक्रम

- यस कार्यक्रम अन्तरगत सदस्यहरुको योगदानलाई प्रभावकारी बनाउन सदस्यता शुल्क संकलनका संयन्त्र निर्माण गरी परिचालन गर्ने;
- लगानी व्यवस्थापन तथा प्रवर्द्धन कमिटी मार्फत दिगो आयको लागि क्रियाशील हुने ।



पाठ चार

श्रम ऐन २०४८ कार्यान्वयन र प्रस्तावित ऐनमा भएका प्रावधान



श्रम ऐनले
मजदुरहरुको सुविधा व अधिकार
सुरक्षा गर्नुपर्छ ।



श्रम ऐनले मजदुरहरुको सुविधा र अधिकार सुरक्षा गर्नुपर्छ । यो कुरा सबै सदस्यहरुले बुझ्नु पर्छ । जस्तै : नियुक्ति पत्र, न्यूनतम ज्याला, समान कामको समान ज्याला, बिदा, संचयकोष, स्वास्थ्य उपचार, आश्रित परिवारले पाउने सुविधा, शिशुस्याहार, उपदान, काम गर्ने ठाउँको सुरक्षा, दुर्घटना बीमा र जीवन बीमा आदि ।

अस्थायी परियोजनाहरुमा पनि परियोजना चलुन्जेल श्रम ऐन लागू हुन्छ र श्रमिकले ऐनमा भएका सुविधाहरु पाउनुपर्दछ र यी सुविधाहरु सबै क्षेत्रका मजदुरहरुलाई लागू हुन्छ । निर्माण क्षेत्रमा छुट्टै किसिमका समस्या भएकाले निर्माण क्षेत्रलाई जोड दिएर ऐनमा छुट्टै व्यवस्था गरिएको छ । त्यस्तै यातायात क्षेत्रका लागि पनि छुट्टै ऐनको व्यवस्था छ ।

श्रम ऐन-२०४८ (पहिलो संशोधन सहित) दफा ४६ निर्माण व्यवसाय शीर्षकमा निर्माण क्षेत्रसँग सम्बन्धित विशेष दफाहरु

- क. निर्माणस्थलमा आवश्यक औजार तथा सामग्रीहरु व्यवस्थापककै पक्षबाट उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- ख. पचास वा सो भन्दा बढी कामदार संलग्न हुने अस्थायी निर्माण कार्यस्थल नजिक बासस्थान नहुने कामदाहरुको लागि व्यवस्थापकले बासस्थान, खाद्य सामग्री, पिउने पानी आदिको व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- ग. व्यवस्थापकले निर्माणस्थलमा काम गर्ने कामदारहरुको दुर्घटना बीमा तोकिए बमोजिम गराउनुपर्ने,



- घ. (१) व्यवस्थापकले निर्माण कार्य हुने स्थलमा आवश्यक तथा उपयुक्त सुरक्षाको प्रबन्ध गर्नुपर्ने
- (२) व्यवस्थापकले निर्माण कार्यमा संलग्न कामदारको निमित्त आवश्यक पर्ने व्यक्तिगत सुरक्षा सम्बन्धी उपकरणहरू (हेल्मेट, बुट आदि)को व्यवस्था गर्नुपर्ने,

श्रम ऐन २०४८ को दफा ८४ सँग सम्बन्धित दफाहरू

१. प्रतिष्ठान बाहिरका कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा संस्थाले दुई पक्ष बिच लिखित सम्झौता भएकोमा सो सम्झौता बमोजिम र सम्झौता नभएकोमा काममा लगाएको दिनको पारिश्रमिक ७ दिन भित्र दिइसक्नु पर्नेछ ।
२. कुनै व्यक्ति वा संस्थाको कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई पारिश्रमिक नदिएमा वा दिन ढिलाई गरेमा सोबाट मर्का पर्ने कामदार वा कर्मचारीले श्रम कार्यालय भएको जिल्लामा श्रम कार्यालयमा र श्रम कार्यालय नभएको जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष आफूले पाउनुपर्ने पारिश्रमिकको लागि उजुरी गर्न सक्नेछ ।
३. उपदफा २ बमोजिम कुनै उजुरी परेमा सम्बन्धित श्रम कार्यालय वा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले त्यसरी पारिश्रमिक नदिने व्यक्ति वा संस्थालाई बाटोको



पाविश्रमिक नदिने ब्यक्ति वा मंग्थालाई
बाटोको म्याद बाहेक पन्ध्र दिन भित्र भिकाई
त्यक्तो कामदार वा कर्मचारीले पाउने
पाविश्रमिक भराई दिनु पर्नेछ ।



म्याद बाहेक पन्ध्र दिन भित्र भिकाई त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले पाउने
पाविश्रमिक भराई दिनु पर्नेछ । (दफा २५ को उपदफा (५) बमोजिमको
प्रक्रियाबाट)

**यातायात क्षेत्रका लागि सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन २०४९/नियमावलीमा
भएका व्यवस्थाहरु**

बीमा सम्बन्धी व्यवस्था : सवारीको बीमा गराउनु पर्ने

- (१) सवारी धनी वा व्यवस्थापकले तोकिए बमोजिम प्रत्येक सवारीको बीमा
गराउनु पर्छ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम बीमा नगरेको सवारीको दर्ताको प्रमाणपत्र नवीकरण
गरिने छैन र त्यस्तो सवारी सार्वजनिक सवारी भए त्यस्तो सार्वजनिक
सवारीलाई यातायात सेवा सञ्चालन गर्न पञ्जीकृत गरिने र बाटो
इजाजतपत्र प्रदान गरिने छैन ।

चालक, परिचालक, सुरक्षाकर्मी तथा अन्य कर्मचारीको बीमा

- (१) यातायात सेवामा संलग्न प्रत्येक सार्वजनिक सवारीको चालक, परिचालक,
सुरक्षाकर्मी तथा सो सवारीमा काम गर्ने अन्य कर्मचारीको तोकिएको
रकमको दुर्घटना बीमा सवारी धनी वा व्यवस्थापकले गर्नुपर्छ ।
- (२) सवारीको दुर्घटनाबाट चालक, परिचालक, सुरक्षाकर्मी तथा अन्य कर्मचारीको
अङ्गभङ्ग वा मृत्यु भएमा सो बापत पाउने बीमित रकम निज स्वयं वा
निजको नजिकको हकवालाले पाउनेछ ।



- (३) उपदफा (१) बमोजिम चालक, परिचालक, सुरक्षाकर्मीको बीमा नगराई यातायात सेवा सञ्चालन गर्दा कुनै सार्वजनिक सवारी दुर्घटना हुन गई निजहरूलाई कुनै पनि किसिमको हानी नोक्सानी भएमा निजहरूले पाउनु पर्ने उपदफा (१) बमोजिमको बीमा रकम निजहरू वा निजहरूको हकवालालाई सवारी धनी वा व्यवस्थापकले क्षतिपूर्ति बापत दिनुपर्छ ।

तेस्रो पक्षको बीमा

- (१) सवारीको दुर्घटनाबाट कुनै तेस्रो पक्ष वा निजको कुनै सम्पत्ति कुनै किसिमले नोक्सान भएमा सो नोक्सानीको क्षतिपूर्ति दिने प्रयोजनका लागि सवारी धनी वा व्यवस्थापकले तोकिएको रकमको तेस्रो पक्षको बीमा गराउनु पर्छ ।
- (२) सवारी दुर्घटनाबाट कुनै तेस्रो पक्ष वा निजको कुनै सम्पत्ति नोक्सान भएमा सो नोक्सानीको क्षतिपूर्ति बापत उपदफा (१) बमोजिमको रकम निज वा निजको हकवालाले पाउनेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिम तेस्रो पक्ष वा कम्प्रिहेन्सीभ बीमा नगराई चलाएको सवारी दुर्घटनाग्रस्त भई कुनै तेस्रो पक्ष वा निजको सम्पत्ति नोक्सान भएमा नोक्सानी बापत तेस्रो पक्ष वा निजको हकवालाले पाउनु पर्ने उपदफा (१) बमोजिमको बीमा रकम निज वा निजको हकवालालाई सवारी धनी वा व्यवस्थापकले क्षतिपूर्ति बापत दिनुपर्छ ।



म्रवानि दुर्घटनाको कारणबाट हुने मृत्यु,
अङ्गभङ्ग तथा उपचार बापत यम नियममा
उल्लेख भए बमोजिमको रकमको
बीमा गराउनुपर्नेछ ।



सवारी नियमावलीमा उल्लेखित व्यवस्था
यातायात सेवामा काम गर्ने कर्मचारीको बीमा

- (१) यातायात सेवा सञ्चालन गर्ने सवारी धनी वा व्यवस्थापकले ऐनको दफा १४९ बमोजिम दुर्घटना बीमा गराउँदा सो यातायात सेवामा संलग्न सवारी चालक, परिचालक, चेकर, हेल्पर, सुरक्षाकर्मी वा अन्य कर्मचारीको सवारी दुर्घटनाको कारणबाट हुने मृत्यु, अङ्गभङ्ग तथा उपचार बापत यस नियममा उल्लेख भए बमोजिमको रकमको बीमा गराउनुपर्नेछ ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिम बीमा गराउँदा मृत्युको लागि पाँच लाख रूपैयाँको बीमा गराउनु पर्नेछ ।
- (३) यातायात सेवामा संलग्न कुनै सवारी साधन दुर्घटना भई उपनियम (१) मा उल्लिखित कुनै व्यक्तिको मृत्यु भएमा त्यस्तो सवारी साधनको धनी वा व्यवस्थापकले प्रत्येक मृतकको परम्परा अनुसारको काज-किरिया खर्च बापत निजको हकवालालाई तत्काल पच्चीस हजार रूपैयाँ उपलब्ध गराउनु पर्नेछ र सो रकम त्यस्तो धनी वा व्यवस्थापकले उपनियम (२) बमोजिमको बीमा रकमबाट सोधभर्ना लिन सक्नेछ ।
- (४) उपनियम (१) बमोजिम बीमा गराउँदा अङ्गभङ्ग बापत देहाय बमोजिमको बीमा गराउनु पर्नेछ -
 - (क) स्थायी पूर्ण असक्तता पाँच लाख रूपैयाँ
 - (ख) दुवै आँखाको दृष्टि गुमेमा पाँच लाख रूपैयाँ
 - (ग) दुवै हातको नाडी वा दुवै खुट्टाको गोली गाँठोको जोर्नी वा सो भन्दा माथिको भाग बेकम्मा भएमा पाँच लाख रूपैयाँ



- (घ) एउटा हातको नाडी, एउटा खुट्टाको गोली गाँठोको जोर्नी वा सोभन्दा माथि र एउटा आँखाको दृष्टि पूर्णरूपले गुमेमा पाँच लाख रूपैयाँ
- (ङ) एउटा आँखाको दृष्टि पूर्णरूपले गुमेमा दुई लाख पचास हजार रूपैयाँ
- (च) एउटा हातको नाडी वा एउटा खुट्टाको गोली गाँठोको जोर्नी वा सोभन्दा माथिको भाग बेकम्मा भएमा दुई लाख पचास हजार रूपैयाँ
- (छ) अन्य कुनै अङ्गभङ्ग भएमा मान्यता प्राप्त चिकित्सकले निर्धारण गरेको क्षति अनुसारको मनासिबै बीमा रकम
- (५) उपनियम (१) बमोजिम बीमा गराउँदा घाउचोटको उपचार खर्च, बिरामी कुरुवा खर्च र विविध खर्च बापत देहाय बमोजिमको बीमा गराउनु पर्नेछ-
- (क) एक लाख रूपैयाँसम्मको वास्तविक उपचार खर्च,
- (ख) अस्पताल भर्ना भएको अवधिको लागि प्रति दिनको पाँच सय रूपैयाँका दरले बढीमा तीस दिनसम्मको लागि कुरुवा खर्च र विविध खर्च ।



नयाँ श्रम ऐन अनुम्वान ! जना मात्र श्रमिक
भए पनि श्रम ऐन लाग्ने न कम्पनी मात्र होइने
काममा लगाउने जो कोहीलाई पनि ऐन लाग्ने
प्रस्ताव गरिएकोछ ।



यातायात सेवामा काम गर्ने कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधा सवारी नियमावली २०५४को दफा ५९ अनुसार ऐनको दफा ९३ तथा नियम ४४ बमोजिम पञ्जीकृत भएका यातायात सेवामा काम गर्ने कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था श्रम ऐन, २०४८ र श्रम नियमावली, २०५० बमोजिम हुनेछ ।

प्रस्तावित श्रम ऐनमा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको अधिकार (यो अर्भै छलफलको अवस्थाता छ)

नयाँ श्रम ऐन अनुसार १ जना मात्र श्रमिक भए पनि श्रम ऐन लाग्ने र कम्पनी मात्र होइने काममा लगाउने जो कोहीलाई पनि ऐन लाग्ने प्रस्ताव गरिएकोछ । अतः दैनिक ज्यालामा काम गर्ने श्रमिकहरूले पनि राज्यले तोकेको न्यूनतम सुविधा पाउने व्यवस्था गरिएकोछ ।

पारीश्रमिक

- नेपाल सरकारले तोकिएको न्यूनतम पारीश्रमिक भन्दा कम हुने गरी रोजगारदाता तथा श्रमिक बिचमा कुनै रोजगार सम्भौता गर्न नपाइने । यसको विपरीत सम्भौता भएमा अन्यायमा परेको श्रमिकले जहिले सुकै कम भएको रकम दावि गर्न पाउने ।



कल्याणकारी व्यवस्था

संचयकोष

- प्रत्येक श्रमिकले काम प्रारम्भ गरेको मिति देखि नै प्रत्येक महिनाको अन्त्यमा कायम रहेको आधार पारीश्रमिकबाट १० प्रतिशत रकम कट्टागरी सो रकममा शतप्रतिशत थप गरी प्रचलित कानून बमोजिम स्थापीत सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जम्मा गर्ने व्यवस्थाको प्रस्ताव गरिएको ।

एक महिना भन्दा कम अवधि काम गरेको अवस्थामा उपदान तथा संचयकोष रकमको भुक्तानी

- कुनै श्रमिकले एक महिना भन्दा कम काम गरेको कारण सामाजिक सुरक्षा कोषमा उपदान र संचयकोषमा रकम जम्मा गर्न नसकिने अवस्थामा श्रमिकको पारीश्रमिकमा उपदान र संचयकोष बापत गर्नुपर्ने योगदान रकम प्रतिशत थप गरी भुक्तान गरीदिनुपर्ने ।

औषधि उपचार विमा सम्बन्धि व्यवस्था

- प्रत्येक श्रमिकको एक लाख बराबरको औषधि उपचार विमा गर्नुपर्ने र विमा गर्दा लाग्ने प्रिमियम मध्ये आधा श्रमिकको पारिश्रमिकबाट कट्टागरी र आधा रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्ने ।

“
श्रमिकले यौनदुर्व्यवहार गरेमा दुर्व्यवहारको
अवस्था न गांभिर्यतालाई बिचार गरी भोवाबाट
हटाउनेसम्मको कानवाही हुने ।
”

- औषधी उपचार विमा गरेको रहेनछ वा विमा गर्दा कुनै त्रुटि भएको कारण विमाबाट रकम प्राप्त हुन सकेन भने सो बराबरको रकम उपचार खर्च बापत सम्बन्धित श्रमिकलाई दिनुपर्ने ।

दुर्घटना विमा सम्बन्धि व्यवस्था

- प्रत्येक श्रमिकको कम्तिमा पाँचलाख रुपैया बराबरको दुर्घटना विमा गरीदिनुपर्ने ।
- दुर्घटनाविमा बापत लाग्ने प्रिमियम मध्ये २५ प्रतिशत सम्बन्धीत श्रमिकको पारीश्रमिकबाट कट्टागरी र ७५ प्रतिशत रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्ने ।
- दुर्घटना विमा नगरेको वा विमा गर्दा कुनै त्रुटि भएको कारण विमाबाट रकम प्राप्त हुन सकेन भने सो बराबरको रकम क्षतिपूर्ति बापत सम्बन्धित श्रमिक वा मृत्यु भएको अवस्थामा आश्रितलाई भुक्तान गर्नुपर्ने ।
- रोजगारदाताले लगाएको काम गर्दा गर्दै वा सो कामका लागि जाने वा आउने क्रममा भएको कुनै पनि दुरघटनाको उपचार खर्च र उपचार अवधिको पारिश्रमिक रोजगारदाताले दिनुपर्ने । यस प्रयोजनको लागि लाने पुरै समयको विदा विशेष विरामी विदा भनी स्वीकृत गर्नुपर्ने ।

यौन दुर्व्यवहार गर्न नहुने

- श्रमिकले यौनदुर्व्यवहार गरेमा दुर्व्यवहारको अवस्था र गांभिर्यतालाई बिचार गरी सेवाबाट हटाउनेसम्मको कारवाही हुने ।
- रोजगारदाता वा प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुख वा संचालक समितीका पदाधिकारीहरुले यौनदुर्व्यवहार गरेमा अदालतले त्यस्तो पिडकलाई दुई वर्षसम्म कैद वा एक लाख जरीवाना वा दुवै सजाय गर्न सक्ने ।



गर्भवती महिलालाई सरल काममा लगाउनु पर्ने ।

निर्माण व्यवसायको सम्बन्धमा देहायका विशेष प्रावधानहरू लागू हुने

- निर्माणस्थलमा निर्माण कार्यमा संलग्न श्रमिकहरूको निमित्त आवश्यक पर्ने औजार तथा सामग्रीहरू पर्याप्त मात्रामा रोजगारदाताले नै उपलब्ध गराउनु पर्ने ।

अस्थायी निर्माणस्थलमा हुनुपर्ने विशेष व्यवस्था

- पचास वा सो भन्दा बढी श्रमिक संलग्न हुने अस्थायी निर्माण कार्यस्थल नजिक बासस्थान नहुने श्रमिकहरूको लागि रोजगारदाताले बासस्थान, खाद्य सामग्री, पिउने पानी आदिको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

सुरक्षाको प्रबन्ध

- व्यवस्थापकले निर्माण कार्यस्थलहरूमा आवश्यक तथा उपयुक्त सुरक्षाको प्रबन्ध र श्रमिकहरूको निमित्त आवश्यक पर्ने व्यक्तिगत सुरक्षा सम्बन्धी उपकरणको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

“
२५० कि. मी. भन्दा लामो बाटोमा मानिस
ओझान-पझान गर्ने झवाबी झाधनमा अनिवार्य
रूपमा आलोपालो गरी चलाउन कठिना
दुईजना चालकको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
”

यातायात व्यवसायको सम्बन्धमा देहायका विशेष प्रावधानहरु लागू हुनेछन्
काम गर्ने समय

- सवारी साधनमा काम गर्ने श्रमिकलाई गन्तव्य स्थानमा नपुगेसम्म काममा लगाउन सकिने तर २५० कि.मी. भन्दा लामो बाटोमा मानिस ओसार-पसार गर्ने सवारी साधनमा अनिवार्य रूपमा आलोपालो गरी चलाउन कठिना दुईजना चालकको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- जीवजन्तु वा मालसामान ओसारपसार गर्ने लामो दूरीमा चल्ने सवारी साधनको चालकलाई गन्तव्य स्थानमा पुग्नु अघि ठाउँठाउँमा आराम गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

ट्रीप भत्ता

- यातायात सेवाका श्रमिकहरूलाई दिनमा आठ घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाइएमा त्यसरी बढी समय काम गरे बापत निजले पाउने पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिनुपर्ने ।
- तर चालु रहेको सवारी साधनमा काम गर्ने श्रमिकहरूलाई ट्रीप भत्ता, खुराकी भत्ता वा अन्य यस्तै भत्ता दिएको अवस्थामा यस दफा बमोजिम बढी समय काम गरे बापत त्यस्तो भत्ता वा निजले पाउने पारिश्रमिकको डेढी रकम मध्ये कुनै एउटा मात्र छानेर लिन पाउने ।

सवारी रोकिएको अवस्थामा ५० प्रतिशत भत्ता पाउने

- चालू रहेको सवारी साधनमा काम गर्ने श्रमिकलाई गन्तव्यस्थानमा नपुग्दै सवारी साधन बिग्री चलन नसक्ने अवस्था भएमा वा कुनै कारणले एकस्थानमा सवारी साधन रोकी राख्नु परेको अवस्थामा निजहरूले सवारी साधन चालुरहेको अवस्थामा पाउने गरेको भत्ताको पचास प्रतिशत भत्ता पाउने ।



पाठ पाँच

अनौपचारिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरू



२०३६ मालको अन्तमा ९ गते मुनम्मीको
पानीपियामा यातायात मजदुरहरुको राष्ट्रिय
भेला सम्पन्न भएको थियो ।



नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमर्स)

यातायात मजदुरहरुले संगठनको महत्वलाई बुझेर विभिन्न समयमा संगठन सञ्चालन गर्दै आएका थिए । तर २०३६ सालको असार ९ गते सुनसरीको पानीपियामा यातायात मजदुरहरुको राष्ट्रिय भेला सम्पन्न भएको थियो । उक्त भेलाले यातायात मजदुरहरुको साभा र एउटै संगठन “नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन”को स्थापना भयो ।

सांगठनिक स्थिति

हाल यो संगठन मेचीदेखि महाकालीसम्मका १४ वटै अंचलमा फैलिएको छ । यसको १२३ वटा इकाई कमिटीहरुमा ५२,६५५- सदस्य क्रियाशील रहेका छन् ।

हालसम्म सम्पन्न राष्ट्रिय अधिवेशनहरु

पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन २०३६ श्रावण २३-२४

दोस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन २०३७ भाद्र २१-२२

तेस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन २०४७ मंसिर २२-२४

चौथो राष्ट्रिय अधिवेशन २०५१ फागुन १८-२०

पाँचौ राष्ट्रिय अधिवेशन २०५५ फागुन ७-९

छैटौँ राष्ट्रिय अधिवेशन २०५९ चैत ८-१०

सातौँ राष्ट्रिय अधिवेशन २०६३ चैत १५-१७

आठौँ राष्ट्रिय अधिवेशन २०६६ चैत २८-३०



उल्लेखनीय आन्दोलन

- कानुन तर्जुमा र कार्यान्वयनका लागि सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन २०२० को खारेजीको लागि २०३६ सालदेखि २०४८ सालसम्म आन्दोलन : फलस्वरूप, सवारी ऐन २०४९ तर्जुमा भएको थियो ।
- संगठन स्वतन्त्रताको आन्दोलन २०३६
- २०५३ फागुन १५ गते सवारी ऐन कार्यान्वयनका लागि सवारी नियमावलीको माग सहित अधिराज्यव्यापी चक्का जाम : सवारी नियमावली जारी ।
- श्रम ऐन र ट्रेड यूनियन ऐन तर्जुमा र कार्यान्वयनका लागि आन्दोलन

राष्ट्रिय अधिवेशनद्वारा पारित कार्यक्रमहरू

१. संगठन सुदृढीकरण र विस्तार

- नयाँ सदस्य विस्तार, सदस्यता नवीकरण गर्ने र नयाँ इकाईहरू गठन गर्ने ।
- एक सय दक्ष कार्यकर्ता (Cader Top Hundred) तयार गर्ने र नेतृत्व विकास योजनालाई निरन्तरता दिने ।
- दिगो नेतृत्वको लागि कार्यकर्ता संरक्षण सम्बन्धी नीति तर्जुमा गर्ने ।
- नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको सामुदायिक क्लब निर्माण अभियानलाई कार्यान्वयन गर्ने र सोही अभियान मार्फत असंगठित यातायात मजदुरलाई संगठित गर्ने ।



राजनीतिक, वैचारिक, शैक्षिक
क्षेत्र वृद्धिका लागि आवश्यक
अभियान गर्ने ।



- नयाँ क्षेत्रमा काम विस्तार : शहरी क्षेत्रमा सञ्चालित ढुवानीमा प्रयोग हुने, ट्रक, मिनी टाटा, साना सवारीका साधनहरु, ट्याक्सी तथा सरकारी र संस्थानमा कार्यरत यातायात श्रमिकहरु, अन्य क्षेत्रको हकमा नयाँ क्षेत्रहरु, जस्तो : हालै सञ्चालनमा आएका पहाडी तथा ग्रामिण सडकहरुमा कार्यरत श्रमिकहरु तथा बढ्दै गएको हेभी इक्युप्मेन्ट क्षेत्रमा कामलाई केन्द्रित गर्ने ।

२. शैक्षिक अभियान

- राजनीति विषयमा उच्चस्तरीय प्रशिक्षण गर्ने ।
- पाठ्यक्रमलाई समय सान्दर्भिक संशोधन र केन्द्रीय शिक्षा विभागलाई पुनर्गठन गरी प्रशिक्षणको कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने,
- सबै तहका कमिटीका पदाधिकारीले अधिवेशन पछि संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य लगायत, ट्रेड यूनियनको आधारभूत ज्ञान र यूनियन व्यवस्थापनको अनिवार्य प्रशिक्षण लिनुपर्ने व्यवस्थालाई निरन्तरता दिने ।
- राजनीतिक, वैचारिक, शैक्षिक स्तर वृद्धिका लागि आवश्यक अभियान गर्ने ।
- पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्य र एचआइभि/एड्स जस्ता विषयका लागि आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
- श्रम कानूनको संशोधन पछि हरेक तहका कमिटीहरुमा यसको प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा कोष तथा श्रम आयोगको विषयलाई प्रशिक्षणको विषय बनाउने ।
- दिगो शैक्षिक विकासका लागि प्रशिक्षक टिम तयार गर्ने ।



३. सामाजिक सुरक्षा र आर्थिक व्यवस्थापन

- यातायात श्रमिकलाई सहायता प्रदान गर्न विद्यमान ट्रिप शुल्क संकलन तथा यसको व्यवस्थापन श्रमिकमुखी र दिगो बनाउन आवश्यक नीति तर्जुमा गर्ने ।
- यातायात मजदुर सहकारी सञ्चालनको कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिने,
- सबै तहका कमिटीको लेबी र सदस्यताको रकमलाई नियमित र व्यवस्थित गर्ने,
- हरेक कमिटीको आर्थिक हिसाब व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउने, वार्षिक लेखा परीक्षण (आन्तरिक र बाह्य) अनिवार्य गर्ने ।
- यातायात श्रमिकलाई आवश्यक ट्राफिक ज्ञान दिलाउनका लागि आवश्यक कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने ।

४. प्रकाशन तथा प्रचार

- यातायात मजदुरहरूलाई समाजमा स्थापित गराउनका लागि प्रचारात्मक कार्यक्रम गर्ने,
- संगठनको छवि उठाउन चेतानमूलक प्रचार सामग्री तयार गरी सडक कार्यक्रम गर्ने र वेभपेज सञ्चालन गर्ने ।
- संगठनको लागि आवश्यक सूचनामूलक सामग्रीको प्रकाशन गर्ने र यात्रा पत्रिकाको पुनःप्रकाशन गर्ने ।



सबै कार्यालयमा कार्यसम्पादन
अभिलेखको व्यवस्थालाई कडाईका साथ
लागु गराउने ।



- ट्राफिक सप्ताहमा संगठनलाई सहभागी बनाउने ।
- हरेक बस स्टपमा संगठनको पहिचान सहितको सङ्केत बोर्ड राख्ने ।

५. कार्यालय व्यवस्थापन अभियान

- देशभरिका सबै कार्यालय आफ्नै भवनमा राख्ने कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिने । देशभरि छरिएर रहेका सम्पत्तिलाई उत्पादनमूलक काममा प्रयोग गर्न योजना तर्जुमा गर्ने ।
- कर्मचारी नियमावलीको संशोधन गरी कर्मचारी-कार्यकर्ता व्यवस्थापन गर्ने ।
- सबै कार्यालयमा कार्यसम्पादन अभिलेखको व्यवस्थालाई कडाईका साथ लागु गराउने ।
- संगठनलाई स्रोत-साधन सम्पन्न गर्न आवश्यक साधनहरुको व्यवस्थापनलाई निरन्तरता दिने ।
- संगठनको केन्द्रीय कार्यालय र मातहत कार्यालय बिच सूचना आदान-प्रदान प्रणालीलाई सरल, छरितो र नियमित गरी सबै कार्यालयहरुको कार्यालय व्यवस्थापनमा एकरूपता ल्याउने ।
- कार्यालय व्यवस्थित गर्नको लागि व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिमको दिने ।

६. एकल यूनियन अभियान

- यस क्षेत्रमा क्रियाशील संघ-संगठनका बिच श्रमिकका साभा विषयमा संयुक्त काम गर्नका लागि संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रमा संलग्न



यातायात क्षेत्रका यूनियनहरु बिच विषयगत परिषद (ज्वाइन्ट एफिलिएट काउन्सिल) बनाउन पहल गर्ने ।

७. विदेश सम्पर्क विस्तार

- नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको विदेश नीति अनुसार विदेश सम्पर्क विस्तार गर्ने ।
- आईटिएफसँग आवद्ध अन्य मुलुकका यातायात क्षेत्रका यूनियनहरूसँग द्विपक्षीय सम्बन्ध विकास र विस्तार गर्ने ।
- आईटिएफको सहयोगलाई प्रभावकारी एवं उद्देश्यमूलक बनाउन आवश्यक योजना तर्जुमा गर्ने ।

८. संगठन स्थापना दिवस र अन्य अभियानहरु

- संगठनको स्थापना दिवसलाई श्रमिक परिचालनको दिवसको रूपमा विभिन्न कार्यक्रम गरी मनाउने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय यातायात महासंघ (आईटिएफ) "एक्सन विक" लगायतका अन्य अभियानलाई भव्य रूपमा मनाउने ।



मंगलको स्थापना भएको
मुग्लनी जिल्लाको पानीपियामा
स्मारक निर्माण गर्ने ।



९. मागपत्र र आन्दोलन

- मजदुरहरुका समस्या सङ्कलन गर्ने र त्यसलाई हल गर्नका लागि दबाबमूलक र आवश्यकता अनुसार शान्तिपूर्ण आन्दोलनको कार्यक्रमहरु तर्जुमा गर्ने ।
- स्थानियस्तरमा मागपत्र पेश गरी समस्या समाधानका लागि पहल गर्ने ।

१०. संगठन स्थापना स्थलमा स्मारक निर्माण

- संगठनको स्थापना भएको सुनसरी जिल्लाको पानीपियामा स्मारक निर्माण गर्ने ।

अन्तर्राष्ट्रिय आबद्धता

- सन् २००६ जुन देखि यो संगठन यातायात श्रमिकहरुको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र “अन्तर्राष्ट्रिय यातायात महासंघ (आईटिएफ)” मा आबद्ध छ ।



नेपाल स्वतन्त्र सफाई मजदुर यूनियन (नेस्वसमयू)

हालसम्म सम्पन्न राष्ट्रिय अधिवेशनहरू

- पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन २०५२ माघ २०
- दोस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन २०५६ मंसिर ४
- तस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन २०५९ फागुन १०
- चौथो राष्ट्रिय अधिवेशन २०६३ असार १
- पाँचौ राष्ट्रिय अधिवेशन २०६६ चैत ११

सांगठनिक स्थिति

नेस्वसमयूको व्यक्तिगत तथा प्रतिष्ठानस्तरको यूनियनको फैलावट काभ्रे, कास्की, स्याङ्गा, धरान, उपत्यकासम्म रहेको छ ।

उल्लेखनीय आन्दोलनहरू

- काठमाण्डौ २०४६ : अस्थायी मजदुर स्थायी गर्ने, काम गर्ने सामान उपलब्ध गराउने, नाइके भत्ता र साइकल उपलब्ध गराउने, कल्याण कोषको स्थापना गर्ने ।



नेतृत्व विकास तालिम :
राजनीतिक, वैचारिक र यूनियन
व्यवस्थापन तालिम ।



- काठमाण्डौ २०४७, माघ २ गते : ३६ सूत्रीय माग - मुख्य मागहरु निष्कासित मजदुरको पुनर्वहाली, गुणस्तरीय लुगाको माग, सुत्केरी बिदा ६० दिन, खाजा भत्ता ।
- काठमाण्डौ २०५५ : काठमाण्डौ नगरपालिका : मुख्य मागहरु-नियुक्ति पत्र, मजदुरका सन्तानलाई निःशुल्क शिक्षाको व्यवस्था, शिशुस्याहार केन्द्रको व्यवस्था, पद वर्गीकरण र पदोन्नति, सुत्केरी स्याहर बिदा, जीवन बीमाको व्यवस्था ।

राष्ट्रिय अधिवेशनद्वारा पारित कार्यक्रमहरु

१) यूनियन विस्तार र विकास :

- क) सदस्यता नवीकरण तथा थप वितरण गर्ने ।
- ख) यूनियन नवीकरण र दक्ष कार्यकर्ता बनाउने ।

२) शैक्षिक तथा चेतना विकास कार्यक्रम

- क) नेतृत्व विकास तालिम : राजनीतिक, वैचारिक र यूनियन व्यवस्थापन तालिम ।
- ख) ट्रेड यूनियन शिक्षा : केन्द्र देखि स्थानिय तहसम्म ।
- ग) सञ्चारसीप तालिम ।
- घ) मुलुकी ऐन ११ औं संशोधनबारे स्थानिय तहसम्मका मजदुरहरुलाई प्रशिक्षण दिने ।



३) आर्थिक व्यवस्थापन

- क) सदस्यता शुल्क : सम्बन्धित कमिटीले नियमित सदस्यता शुल्क उठाउने र केन्द्रमा पठाउने ।
- ख) कमिटीको लेबी : तोके बमोजिम कमिटीको लेबी समयमा केन्द्रमा पठाउने ।
- ग) अन्य आय आर्जन : विभिन्न कार्यक्रम गरी आय आर्जन गर्ने ।

४) सामाजिक चेतना विकासको कार्यक्रम

- क) सफाई कामलाई मर्यादित बनाउन क्रियाशील रहने ।
- ख) सामाजिक आन्दोलनमा सहभागिता जनाउने ।
- ग) मजदुर पक्षिय संविधान लेखन सल्लाह, सुभाष र दबाव दिने ।

५) व्यवसायजन्य सुरक्षा र कार्यक्रम

- क) व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यबारे तालिम : केन्द्रदेखि स्थानीयस्तरसम्म व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको तालिम गर्ने।
- ख) स्वास्थ्य शिविर : विभिन्न स्थानमा सफाई मजदुरहरु र मजदुरहरुको परिवारको लागि स्वास्थ्य शिविर ३ पटक गर्ने ।
- ग) एचआईभि/एड्स विरुद्ध अभियान : एचआईभि/एड्स विषयमा प्रशिक्षण कार्यक्रम गर्ने ।



यूनियनमा महिला नेतृत्व विकसित गर्ने
न कार्यक्रममा महिला सहभागितामा
वृद्धि गर्ने ।



६) महिला मजदुर कार्यक्रम

- क) महिला मजदुर विभाग गठन : कार्यथलोमा महिला मजदुरहरु भएमा महिला मजदुर विभाग गठन गर्ने ।
- ख) नेतृत्व विकास र महिला सहभागितामा वृद्धि : यूनियनमा महिला नेतृत्व विकास गर्ने र कार्यक्रममा महिला सहभागितामा वृद्धि गर्ने ।
- ग) जेण्डर र मातृत्व संरक्षण कार्यक्रम गर्ने ।

७) प्रकाशन

- यूनियनको मुखपत्र च्वाफि पत्रिकालाई निरन्तरता दिने, अन्य प्रकाशन आवश्यकता अनुसार गर्ने ।

८) अतिरिक्त क्रियकलाप

- रक्तदान कार्यक्रम, साँस्कृतिक कार्यक्रम, क्षमता विकासको लागि सीपमूलक तालिम सञ्चालन गर्ने ।

९) हातेमालो कार्यक्रम

- अन्य ट्रेड यूनियन, संघ-संस्थासँग सम्बन्ध विस्तार र सहकार्य गर्ने ।

अन्तर्राष्ट्रिय आबद्धता

- सन् २००० देखि नेस्वसमयू रसायन, फलाम तथा उर्जा सम्बन्धी श्रमिकहरुको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र आईसिडिएमसँग आबद्ध रहेको छ ।



नेपाल बिजुली, पेन्टर, प्लम्बर तथा निर्माण मजदुर यूनियन (क्यूपेक-नेपाल)

बिजुली, पेन्टर, प्लम्बर तथा निर्माण क्षेत्रमा कार्यरत मजदुरहरूलाई संगठित गरी सम्मानित नागरिकको रूपमा स्थापित गर्नका लागि यो यूनियनको स्थापना भएको हो ।

क्यूपेक नेपाल २०५४ जेठ १८ गते निर्माण सम्बन्धी मजदुर यूनियनहरू : बिजुली, पेन्टर, प्लम्बर र निर्माण मजदुर यूनियनहरूको संयुक्त भेलाद्वारा निर्माण गरिएको हो । यो यूनियनको आधारभूत सिद्धान्त स्वतन्त्र मजदुर आधारित, संघर्षशील र समाजवादी हुनेछ भनी विधानमा उल्लेख गरिएको छ ।

सांगठनिक स्थिति

संगठन ६२ जिल्लामा फैलिएको छ । पश्चिमका पहाडी जिल्लाहरू देखि समथर भू-भागसम्म वडा देखि केन्द्रमा र महिला तथा युवा क्षेत्रमा कमिटी निर्माण भएको छ ।



यूनियनको आधारभूत सिद्धान्त
म्वतन्त्र मजदुर आधारित, संघर्षशील
न समाजवादी हुनेछ ।



हालसम्म सम्पन्न राष्ट्रिय अधिवेशनहरु

पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन २०५५ फागुन २१-२३

दोस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन २०५९ फागुन २२-२४

तेस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन २०६३ फागुन २८-३०

चौथो राष्ट्रिय अधिवेशन २०६६ फागुन ४-६

पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन पछि यस यूनियनले मजदुरहरुको समस्या समाधानका विभिन्न संघर्षका गतिविधिहरुका साथै भेला-प्रशिक्षणहरु पनि सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ ।

उल्लेखनीय आन्दोलन

- सन् २००९, भैसे, मकवानपुर, सिनो हाइड्रो पावर कुलेखानी तेश्रोमा ज्याला वृद्धि तथा स्थायी नियुक्तीको लागि गरिएको आन्दोलन,
- सन् २०१० गोकर्ण गल्फ प्रतिष्ठानस्तरमा ज्याला वृद्धि तथा अन्य सुविधाहरु वृद्धिका लागि गरिएको आन्दोलन,
- वि.सं. २०६७ वैशाख १० गते, ज्याला वृद्धि तथा सामाजिक सुरक्षा विषयमा जिल्ला देखि केन्द्रीय तहसम्म माग पत्र पेश,
- प्रत्येक वर्षमा सामाजिक सुरक्षा तथा ज्याला वृद्धि सम्बन्धमा माग पत्र पेश तथा वार्ता,
- वि.सं. ०६६/०६७ कास्की जिल्लामा मजदुर कल्याणकारी कोष स्थापनाका लागि आन्दोलन तथा पहल,



- सन् २०१०, भापा जिल्लाका इटाभट्टा एसोशिएसनसंग बाल श्रम न्यूनिकरण सम्बन्धी अन्तरक्रिया, ज्याला वृद्धि अभियानका साथै अन्य पहल इटाभट्टा एसोशिएसनसंग ६ बुँदे सहमती (एमओयू),
- २०६७ माघ/फागुन देशव्यापी संगठन विस्तारका लागि प्रचार-प्रसार अभियान: देशव्यापी पर्चा वितरण,

अन्तर्राष्ट्रिय आबद्धता

क्यूपेक-नेपाल निर्माण क्षेत्रको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र इन्टरनेसनल फेडरेशन अफ बिल्डीङ एण्ड उड वर्कर्स (आईएफबिडब्लुडब्लु) सँग सन् २००० आबद्ध छ। सन् २००७ मा बिडब्लुआई परिणत भएको।

क्यूपेक नेपालको चौथो राष्ट्रिय अधिवेशनद्वारा पारित कार्यक्रमहरु

मर्यादित काम, सामाजिक रूपान्तरणमा सम्भव छ भन्ने नाराका साथ सम्पन्न महाधिवेशनले आगामी ४ वर्षका लागि विशेष कार्यक्रमहरु पारित गरेको छ -



मर्यादित काम,
आमाजिक रुपान्तरणमा अभ्रव छ



१. संगठन निर्माण र परिचालन

- कामको केन्द्र : ठूला निर्माण परियोजनाहरु : सडक निर्माण, एयरपोर्ट, विद्युत गृह, सिंचाई परियोजना तथा ठूलाठूला भवन निर्माणस्थलहरुका साथै ईटा भट्टा तथा गिटी, बालुवा तथा ढुंगा खानीहरु ।
- वन जङ्गल सम्बन्धी क्षेत्रहरु: फर्निचर निर्माण गर्ने, वन हेरालु, फरिस्टर, नर्सरी, काठ-दाउरा निकासी, सःमीलमा काम गर्ने ।
- जिल्ला यूनियन परिषद गठन र परिचालन गर्ने र विभागिय कामलाई व्यवस्थित गर्ने ।
- जिल्लास्तरिय विस्तारित भेलाहरुको आयोजना गर्ने ।
- जिल्लाहरुमा कार्यरत युवाको तथ्याङ्क राख्ने ।
- शुल्क तिर्ने सदस्य दोब्बर पुऱ्याउने “जहाँ मजदुर-त्यहाँ सदस्य, जहाँ सदस्य-त्यहाँ कमिटी” ।
- ७५ जिल्लामा कमिटी निर्माण : जिल्ला कमिटी निर्माण गर्न कम्तीमा ५० जनालाई सदस्यता वितरण गर्ने ।
- काष्ठकर्मिहरुको राष्ट्रिय भेला लगायत विषयगत क्षेत्रको राष्ट्रिय भेला
- जिफन्टका विभिन्न संरचना भित्र नेतृत्वमा रहेका क्यूपेक सदस्यहरुको भेला ।

२. योजना निर्माण

- केन्द्रीय योजना कार्यशाला ।
- जिल्ला तहमा पनि वार्षिक योजना निर्माण ।
- महिला सहभागिता वृद्धिको निम्ति वार्षिक कार्यक्रम तालिका निर्धारण



- युवा सहभागिता वृद्धिका लागि योजना निर्माण ।
- प्रशिक्षण अभियान सञ्चालन ।

३. सूचना/तथ्याङ्क

- सदस्यता, मातहत कमिटी र कार्यकर्ताहरुको तथ्याङ्क व्यवस्थित गर्ने ।
- दुर्घटना, श्रम विवाद, मजदुर सङ्ख्या, मुख्य ठेकेदार, पेटी ठेकेदार र प्रतिष्ठानको तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने ।

४. शैक्षिक कार्यक्रम

- दक्ष प्रशिक्षकको विकास र परिचालन गर्ने ।
- राजनीतिक तथा वैचारिक प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने ।
- सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धी तालिम सञ्चालन ।
- सार्वजनिक अभिव्यक्तिकला तथा सञ्चार सीप तालिम सञ्चालन ।
- आवश्यकता अनुसारको पाठ्य सामग्री निर्माण ।

५. सामाजिक सुरक्षा

- स्थानियस्तरमा मजदुर दर्ता र परिचयपत्र वितरणको व्यवस्था गराउने ।



स्थानिय तहसम्म व्यवसायजन्य मुनक्षा तथा
व्याप्यको बावेमा निर्माण व्यवसायीहरुको
मंगल-एफव्यानमंग अहकार्य गर्ने ।



- सामाजिक सुरक्षा ऐन भित्र निर्माण क्षेत्रका मजदुरहरुलाई सचेतना कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- सरकारसंग लबी गर्नुका साथै दबाबमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

६. आर्थिक कार्यक्रम

- सदस्यता शुल्क नियमित रूपमा संकलन तथा व्यवस्थित गर्ने ।
- चिट्ठा कार्यक्रम केन्द्रीकृत रूपमा संचालन गर्ने ।
- निर्माणकर्मी प्रकाशन : विज्ञापन संकलन गर्ने ।
- आम्दानीका श्रोतहरुको पहिचान गरी आयमूलक कार्यक्रम संचालनका लागि महासंघसंग समन्वय गर्ने ।
- बचत समूहहरु परिचालन ।

७. कार्यालय व्यवस्थापन

- कार्यालय व्यवस्थापनका लागि आवश्यक सामग्रीहरु व्यवस्था गर्ने ।
- सदस्यता विवरण दुरुस्त राख्न जिल्ला कमिटीहरुलाई तालिम दिने ।
- मातहत कमिटीका कार्यालय व्यवस्थित गर्न कार्यालय सहायकहरुलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने ।

८. प्रकाशन

- निर्माणकर्मी प्रकाशनलाई निरन्तरता दिने ।
- ट्रेड यूनियन शिक्षा तथा आवश्यक अन्य शैक्षिक सामग्री निर्माण गर्ने ।



९. महिला मजदुर सम्बन्धी कार्यक्रम

- महिला साक्षरता कक्षा संचालन गर्ने ।
- महिला नेतृत्व विकास तालिम, प्रशिक्षण कार्यक्रम गर्ने ।
- महिला कमिटीमा गठन तथा पुर्नगठन गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (८ मार्च) मनाउने ।
- महिला मजदुरका अधिकार बारे अभियान संचालन गर्ने ।

१०. सामाजिक सहयात्रीहरूसंग हातेमालो

- श्रमिकका विषयमा सामाजिक सहयात्रीहरूसंग सहकार्य गर्ने ।
- स्थानिय तहसम्म व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको बारेमा निर्माण व्यवसायीहरूको संगठन-एफक्यानसंग सहकार्य गर्ने ।

११. रचनात्मक कार्यक्रम

- रक्तदान
- हाजिर जवाफ प्रतियोगिता,
- सांस्कृतिक कार्यक्रम गीत, कविता, वक्तृत्वकला, सरसफाई, खेलकुद प्रतियोगिता
- स्वास्थ्य शिविर संचालन



एचआईभि/एड्स बारे
जानकारी तथा चेतनामुलक अभियान
मंचालन गर्ने ।



१२. व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा

- सुरक्षा कमिटी गठन र परिचालन ।
- व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रशिक्षकहरुको राष्ट्रिय भेला गर्ने ।
- व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको बारेमा राज्य तथा सरोकारवालासंग छलफल अन्तरक्रिया गर्ने ।
- एचआईभि/एड्स बारे जानकारी तथा चेतनामुलक अभियान संचालन गर्ने ।

१३. वैदेशिक सम्बन्ध

- विडब्लुआईसंगको सम्बन्धलाई निरन्तरता दिने र स्थानियस्तरमा कार्यक्रम लागू गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विस्तार गर्ने ।

१४. नेपाली प्रवासी श्रमिकको हक अधिकार सम्बन्धी कार्यक्रम

- समान कामको ज्याला ।
- दुर्घटना हुँदा क्षतिपूर्ति र मृत्यु हुँदा पाउने राहत ।
- संगठन स्वतन्त्रता ।
- सामुहिक सौदावाजीको अधिकार



१५. एकल ट्रेड यूनियन निर्माण

- विषयगत आधारमा कार्यगत एकता गर्ने ।
- संयुक्त लविङ्ग र दबाव श्रृजना तथा हस्तक्षेप गर्ने ।
- नीतिगत विषयहरूमा सुभावा, सहभागिता र श्रमिकमुखी हस्तक्षेप बढाउने ।

१६. व्यवसायीहरूसंगको सहकार्य

- संयुक्त रूपमा दक्षता तालिमको थालनी गर्ने ।
- संयुक्त संरचना निर्माण गरी बिगतमा गरिएको व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी सम्झौता कार्यान्वयन गराउने ।
- सरकारले घोषणा गरेको १ प्रतिशत कर लागु गराउन संयन्त्र निर्माण गराउने ।

१७. एसबेस्टस प्रतिबन्धको अभियान

- कामदार, व्यवसायी तथा उपभोक्ताबीच सचेतना कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- प्रतिबन्ध लगाउन सरकारसंग लविङ्ग गर्ने ।
- दबावमुलक कार्यक्रम संचालन गर्ने ।



भूकम्प निरोधात्मक भवन निर्माणको
लागि निर्माण मजदुरलाई तालिमको
व्यवस्था गराउने ।



१८. पर्यावरण सम्बन्धी कार्यक्रम

- भूकम्प निरोधात्मक भवन निर्माणको लागि निर्माण मजदुरलाई तालिमको व्यवस्था गराउने ।
- पर्यावरणको विषयमा सचेतना कार्यक्रम संचालन गर्न सरकार लागि दबाव दिने ।
- वन-जंगल विनास रोक्न अभियान चलाउने ।
- बैकल्पिक उर्जा निर्माणको लागि सरकारलाई दबाव दिने ।

१९. बालश्रम उन्मुलन अभियान

- जनचेतनाका अभियान ।
- शैक्षिक कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- बाल अधिकार न्यालीको आयोजना गर्ने ।
- कानुन लागु गराउन दबाव दिने ।

२०. उत्कृष्ट पुरस्कार

- निर्धारित मापदण्ड पुरा गर्ने जिल्लालाई उत्कृष्ट ट्रेड यूनियन (जिल्ला कमिटी) पुरस्कार दिने ।

२१. स्वास्थ्य बिमा बिस्तार गर्ने

- महासंघको नीति अनुसार परिचालन र विस्तार गर्ने



२२. कार्यकर्ता संरक्षण कार्यक्रम

- कोषको स्थापना गर्ने र आपत-बिपतमा सहयोग गर्ने ।
- जहाँ पुग्छ सदस्य, त्यहाँ सहयोगको नीति अपनाउने ।
- बचत कोषलाई नयाँ ढंगले व्यवस्थापन गर्ने ।

२३. ज्याला बृद्धि आन्दोलन संचालन गर्ने

- स्थानिय स्तरमा - प्रतिष्ठान तथा नगर र गाउँसम्म
- जिल्ला स्तरमा - जिविस, जिल्ला प्रशासन कार्यालय
- राष्ट्रिय स्तरमा - नेपाल सरकार

२४. प्रवासी श्रमिक अभियान

- सदस्यता वितरण गर्ने ।
- सहयोग समूहहरू निर्माण गर्ने ।
- तथ्याकं संकलन गर्ने ।

२५. यूनियन परिषद कार्यक्रम

- गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्र यूनियन परिषदलाई सशक्त बनाउने ।
- जिल्ला यूनियन परिषदको परिचालन गर्ने ।



जहाँ पुग्छ मादक्य,
त्यहाँ माहयोगको नीति
अपनाउने ।



- जिफण्ट प्रतिनिधिलाई सहयोग गर्ने ।
- सबै कमिटीमा जिफण्ट नीति कार्यक्रम बारे प्रशिक्षण संचालन गर्ने ।

२६. एकीकृत आन्दोलनको प्रस्ताव

- समस्याको सूचीकरण
- राष्ट्रिय मुद्धाको तयारी
- सहकार्य, सम्वाद, लबीङ्ग, सघर्ष

अनौपचारिक क्षेत्र

अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गरिरहेका श्रमिकहरूका समस्या औपचारिक क्षेत्रभन्दा भिन्नै प्रकृतिका छन् । अधिकार, ज्याला-तलब, सामाजिक सुरक्षा र अन्य सुविधा सबै कोणबाट उनीहरू बढी पीडित छन् । त्यसैले नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)ले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै औपचारिक क्षेत्रमा यूनियन निर्माण र श्रमिक परिचालनसंगसंगै अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि यूनियनको काम शुरु गर्‍यो । जिफन्टको स्थापना गर्ने चार राष्ट्रिय संघहरू मध्ये ३ वटा औपचारिक क्षेत्र र एउटा अनौपचारिक क्षेत्रका रहेका थिए । अनौपचारिक क्षेत्र यूनियनमा नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमसं) हो । औपचारिक क्षेत्रको नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन (नेस्वमयू) मा अनौपचारिक क्षेत्रका सबै खाले मजदुरलाई संगठित गर्ने काम धेरै वर्षसम्म निरन्तर रह‍यो । पछि विभिन्न औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका छुट्टाछुट्टै राष्ट्रिय संघहरू बन्ने क्रममा अनौपचारिक क्षेत्रका धेरै संघहरू गठन र विकसित भएका छन् ।

अनौपचारिक क्षेत्रका तीन मुख्य संघहरूमा कार्यरत मजदुरका विषयहरू यो प्रकाशनले समेटेको छ - यातायात, निर्माण र सफाई ।

सिंगो अनौपचारिक क्षेत्रलाई स्पष्ट बुझ्न र हाम्रो यूनियन आन्दोलनमा भूमिका खेलीरहेका अनौपचारिक क्षेत्रका यी तीन मुख्य यूनियनहरूको जानकारी, यो प्रकाशनको विशेषता हो । यो अनौपचारिक क्षेत्रका लागि प्रशिक्षण सामग्रीको रूपमा उपयोगी र प्रभावकारी हुनेछ भन्ने हाम्रो विश्वास छ ।

